

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДАЛЬНЕГОРСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»**

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

2026 год – 2028 год

**Принята решением Педагогического
Совета**

протокол № 2 от 25.11.2025 г.

**Утверждена Директором КГА ПОУ
«ДИТК»**

/ ВТ. Матвеева /

подпись

**Согласовано с предприятием-
работодателем**

ООО «Дальнегорский ГОК»

Зам. начальника отдела кадров

/ Н.В. Шлапунова

подпись

АО «ГМК «Дальполиметалл»

Заместитель генерального директора
по персоналу

/ Л.В. Шевченко

подпись



№	Содержание	Страница
1	Паспорт программы развития.....	3
2	Программа развития.....	5
2.1	Раздел 1. Видение колледжа и его позиционирование.....	8
2.2	Раздел 2. Ядро специализации: продуктовый портфель колледжа.....	10
2.3	Раздел 3. Кадровая модель колледжа.....	11
2.4	Раздел 4. Архитектура образовательных программ: запуск под «боли клиента»	12
2.5	Раздел 5. Индустриальные партнерства и экосистема.....	14
2.6	Раздел 6. Путь выпускника и жизненный цикл компетенции.....	15
2.7	Раздел 7. Рост, масштабирование и роль в регионе.....	19
3	Приложение 1. Информационная справка об образовательной организации.....	20
4	Приложение 2. Проблемно-ориентированный анализ текущего состояния образовательной организации (в том числе в рамках показателей эффективности деятельности колледжей)	29
5	Приложение 3. Основные направления развития образовательной организации.....	36
6	Приложение 4. Ожидаемые результаты реализации программы.....	39
7	Приложение 5. «Дорожная карта» реализации программы.....	41

2. Паспорт программы развития КГА ПОУ «ДИТК»

Элемент паспорта	Содержание
1. Наименование Программы	Программа развития краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Дальнегорский индустриально-технологический колледж»: «ДИТК – 2029: кадры для цифрового горного производства».
2. Основание для разработки	<ul style="list-style-type: none"> - Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» - Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» - Постановление Правительства Российской Федерации от 29 марта 2019 года № 377 «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 ноября 2023 г. № 3113-р, утвердившее Стратегическое направление в области цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности, относящейся к сфере деятельности Министерства промышленности и торговли Российской Федерации - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2018 г. № 2914-р, утвердившее Стратегию развития минерально-сырьевой базы Российской Федерации до 2035 года - Постановление Администрации Приморского края от 28.12.2018 № 668-па «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Приморского края до 2030 года», Постановление Правительства Приморского края от 7.05.2025 №409-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 28.12.2018 №668-па «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Приморского края до 2030 года»

	- Федеральный проект «Профессионалитет» - Устав Колледжа
3. Заказчик Программы	Министерство профессионального образования и занятости населения Приморского края
4. Основной разработчик Программы	Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Дальнегорский индустриально-технологический колледж»
5. Цель Программы	К 2029 году КГА ПОУ «ДИТК» трансформировать в центр цифрового горного образования региона.
6. Задачи Программы	<p>1. Трансформировать цифровую образовательную среду колледжа в среду, обеспечивающую формирование цифровых компетенций у участников образовательного процесса.</p> <p>2. Обновить содержание образования, технологии и формы подготовки специалистов в соответствии с развитием цифровых технологий, средств телекоммуникаций и робототехники в горной отрасли.</p> <p>3. Разработать механику развития у студентов компетенций цифрового горного образования (эксплуатация БПА в горной отрасли и маркшейдерии, интернет вещей в горной отрасли).</p> <p>4. Развить сотрудничество в области высоких технологий с профильными компаниями и организациями профессионального образования.</p> <p>5. Расширить сетевое пространство колледжа как Базовой организации образовательно – производственного кластера «Горнодобывающая отрасль» до 7 профессиональных образовательных организаций и до 4 индустриальных партнеров.</p>
7. Сроки реализации	<p>2026 - 2028 годы.</p> <p>Этап 1 январь – июнь 2026 года: аналитический и проектный.</p> <p>Этап 2 июль 2026 года – март 2028 года: основной, реализация проекта.</p> <p>Этап 3 март – декабрь 2028 года: завершающий, мониторинг и оценка эффективности.</p>
8. Перечень основных мероприятий	1. Разработать и реализовать сквозные стратегические проекты «Горное образование», «Цифровой контур», «Практик-Тех», студенческого проекта «Мосты успеха».

	<p>2. Создать в колледже Изобретательско-технологический студенческий центр.</p> <p>3. Обновить содержание образования (не менее двух цифровых модулей во флагманских программах колледжа, введение образовательного модуля «Введение в чемпионатное движение» в ОПОП-П).</p> <p>4. Синхронизировать техническую инфраструктуру колледжа и предприятий – партнеров в области цифровизации производства.</p> <p>5. Создать новые мастерские и лаборатории:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Лаборатория Интернет вещей в горном деле; 2. Лаборатория беспилотных аппаратов; 3. Мастерская предиктивного обслуживания горной техники. <p>6. Внедрить проектное обучение в логике «индивидуальный проект – курсовое проектирование – дипломный проект», образовательные технологии ФП «Профессионалитет», а также технологию «Перевернутый класс» как приоритетные для реализации программы развития.</p> <p>7. Адаптировать технологии непрерывного образования и возврата выпускников в колледж на программы ДПО — LLL (Life Long Learning).</p> <p>8. Разработать программы повышения квалификации: «Практическое применение специализированного цифрового оборудования в обогащении полезных ископаемых», «Цифровое проектирование и 3D-печать: полный цикл создания детали», «Комплексная обработка данных лазерного сканирования и 3D-моделирование»; а также программу профессионального обучения «Оператор беспилотных авиационных систем (с максимальной взлётной массой 30 килограммов и менее)».</p> <p>9. Расширить сетевое взаимодействие кластера «Горнодобывающая отрасль» за счет привлечения профессиональных образовательных организаций и промышленных партнеров.</p> <p>10. Организовать сотрудничество в области конструкторско-изобретательской деятельности с образовательными организациями высшего</p>
--	--

	<p>образования, технологическими компаниями и опытно-конструкторскими подразделениями ключевых работодателей.</p> <p>11. Продолжить международное сотрудничество с колледжами Республики Беларусь в области проектно-исследовательской деятельности студентов.</p>
9. Исполнители основных мероприятий	<p>1. Администрация КГА ПОУ «ДИТК» (директор, заместители директора, руководители отделов)</p> <p>2. Предприятия-партнеры кластера ООО «Дальнегорский ГОК», АО «ГМК «Дальполиметалл».</p>
10. Объемы и источники финансирования	<p>Общий объем финансирования: 250 000, 00 тыс. рублей</p> <p>- Федеральный бюджет: 200 000,00 тыс. рублей</p> <p>- Региональный бюджет: 20 000, 00 тыс. рублей</p> <p>- Внебюджетные средства (средства предприятий-партнеров, собственные доходы): 30 000, 00 тыс. рублей</p>
11. Ожидаемые результаты (Ключевые показатели эффективности - KPI)	<p>1. Реализовано 3 сквозных стратегических проекта.</p> <p>2. Создан Изобретательско-технологический студенческий центр КГА ПОУ «ДИТК».</p> <p>3. Каждая флагманская ОПОП-П содержит не менее двух цифровых модулей, доля ОПОП-П, с привлечением сотрудников профильных предприятий к реализации профессионального цикла (без учета ГИА и ДЭ) – 100 %.</p> <p>4. Объем практической подготовки профессионального цикла, в том числе практики не менее 85 % от общей трудоемкости ОПОП-П, получение студентами не менее одной-двух дополнительных квалификаций по рабочим профессиям, должностям служащих соответственно.</p> <p>5. В 20 образовательных ОПОП-П (по нарастающей) введен образовательный модуль «Введение в чемпионатное движение».</p> <p>4. Созданы 2 новых мастерских и 1 лаборатория.</p> <p>5. Проектным обучением охвачено не менее 85 % студентов, осваивающие флагманские образовательные программы</p>

	<p>6. Разработаны 3 Программы развития компетенций в области цифрового горного образования.</p> <p>7. Разработана и описана модель ЦОС колледжа.</p> <p>8. Расширение сетевого взаимодействия кластера «Горнодобывающая отрасль» до 7 профессиональных образовательных организаций до 4 крупных индустриальных партнеров.</p> <p>9. Разработана модель оценки сетевого взаимодействия КГА ПОУ «ДИТК» как Базовой организации с сетевыми организациями кластера на основе анализа эффективности содержательного, кадрового, организационно-финансового, средового содержания, мобильности сети.</p> <p>10. 100 % выполнение Регламента сетевого взаимодействия кластера.</p> <p>11. Сотрудничество в области конструкторско-изобретательской деятельности с организациями высшего образования (не менее 2-х), технологическими компаниями (1-2), опытно-конструкторскими группами ключевых работодателей (1-2 проекта).</p> <p>12. Международное сотрудничество с колледжами Республики Беларусь в области проектно-исследовательской деятельности студентов (не менее 2-х мероприятий в год).</p>
<p>12. Система организации контроля за исполнением Программы</p>	<p>Внешний контроль</p> <ul style="list-style-type: none"> - Министерство профессионального образования и занятости населения Приморского края - Управляющая компания образовательно-производственного кластера «Горнодобывающая отрасль» ФП «Профессионалитет» - Отчет о проведении самообследования КГА ПОУ «ДИТК». <p>Внутренний контроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Педагогический совет - Студенческий совет - Методический совет - ВСОКО КГА ПОУ «ДИТК»

Раздел 1. Видение колледжа и его позиционирование

Миссия и амбиция колледжа. КГА ПОУ «ДИТК» – профессиональная образовательная организация, обеспечивающая минерально-сырьевой комплекс Дальнего Востока России высокопрофессиональными специалистами, способными работать в условиях цифровой трансформации отрасли, являющимися патриотами своего края и региона. К 2029 году КГА ПОУ «ДИТК» – Центр горного цифрового образования региона.

Фокус колледжа. Совместно с работодателями в условиях общей ценностной среды осуществлять подготовку выпускников, владеющих знаниями в области горных наук и цифровыми инструментами, модернизирующими горнодобывающую отрасль, и способных сразу принести пользу горнодобывающей компании.

Данный подход обеспечивает:

1. Отраслевой подход профессионального образования. Студенты глубоко понимают отрасль, в которой они будут работать:

- горнодобывающая промышленность: добыча руд и цветных металлов, нерудных материалов;

- маркшейдерские работы;

- обогащение полезных ископаемых;

- обслуживание специализированной горной техники.

2. Освоение инновационных технологий горного дела:

- цифровизацию производственной деятельности: виртуальные копии реальных производственных объектов (карьер, шахта, фабрика). Оптимизация добычи, планирование горных работ;

- аналитика данных: сбор и обработка массивов данных с оборудования, геологоразведочных скважин, датчиков контроля устойчивости уступов. Прогноз выхода концентрата, оптимизация логистики руды, предиктивное обслуживание техники (предсказание поломок);

- интернет вещей: сеть датчиков на оборудовании, в выработках и на объектах, передающая информацию о состоянии системы. Мониторинг условий труда (газ, пыль, устойчивость пород), удаленное управление техникой, учет расхода топлива и энергии;

- беспилотные аппараты (БПА/дроны): Летательные аппараты для аэрофотосъемки и мониторинга. Маркшейдерская съемка карьеров, контроль объемов добычи. Инспекция труднодоступных объектов, создание 3D-моделей горных объектов.

3. Профессиональный трек как финальная сборка знаний об отрасли и владения технологиями в конкретную профессию.

- Трек «Специалист по обогащению полезных ископаемых». Отрасль: горнодобывающая промышленность. Технологии: автоматизация процессов, мониторинг, аналитика данных.

- Трек «Горный специалист-маркшейдер». Отрасль: горнодобывающая промышленность. Технологии: лазерное сканирование горных пород,

создание 3D-моделей горных объектов, проведение детальных топографических съемок, аэрофотосъемка (АФС) с воздуха производственных объектов.

- Трек «Специалист по техническому обслуживанию и ремонту автотранспортных средств». Отрасль: горнодобывающая промышленность. Технологии: удаленное управление техникой, учет расхода топлива и энергии, мониторинг условий труда.

Целевые рынки и аудитории.

1. Абитуриенты, будущие студенты колледжа:

1) выпускники 9-х и 11-х классов образовательных организаций общего образования, мотивированные на получение востребованной профессии/специальности, желающие быстро начать работу и зарабатывать;

2) студенты других образовательных организаций профессионального образования (не горного профиля), желающие сменить специализацию или получить вторую профессию/специальность.

2. Родители абитуриентов-выпускников школ. Ценностные установки родителей влияют на выбор профессиональной образовательной организации несовершеннолетним.

3. Выпускники колледжа (постдипломное сопровождение выпускников, связанное с устранением профессиональных дефицитов, получением дополнительных квалификаций).

4. Безработные и занятые в отраслях экономики, нуждающиеся в получении профессионального образования/переподготовке, дополнительного образования (основные образовательные профессиональные программы, программы повышения квалификации, программы дополнительного профессионального образования, гибкие образовательные программы).

5. Корпоративные клиенты (индустриальные партнеры, предприятия горнодобывающей отрасли). Повышение квалификации/переподготовка действующих сотрудников, устранение профессиональных дефицитов (короткие программы).

6. Обучающиеся образовательных организаций общего образования 5-11 классов (реализация программ региональной модели профориентации школьников «МОСТы»).

2. Аудитории, оказывающие сильное влияние на репутацию и функционирование колледжа.

1. Сообщество работодателей – основных заказчиков для подготовки специалистов.

2. Региональные органы власти и управления, органы местного самоуправления: министерство профессионального образования и занятости населения Приморского края, министерство торговли и промышленности Приморского края, администрация Дальнегорского муниципального округа (формирование образовательной политики СПО (КЦП), управление образовательно-производственным кластером «Горнодобывающая отрасль»,

создание условий для развития рынка труда на уровне муниципального образования, создание условий для ранней профориентации школьников муниципального образования).

3. Участники образовательных отношений: студенты, преподаватели, работодатели-партнеры кластера «Горнодобывающая отрасль». Совместная работа на имидж образовательного учреждения, достижение высоких образовательных результатов, в том числе в конкурсах профессионального мастерства.

4. Выпускники колледжа – амбассадоры образовательного учреждения, источник обратной связи и потенциальные партнеры. Третье поколение выпускников колледжа приводит своих детей для поступления в КГА ПОУ «ДИТК».

5. Общественно-политические партии и объединения, социум. КГА ПОУ «ДИТК» фактически выполняет роль территориального опорного колледжа, являясь центром молодежной политики, фронт-офисом развития территории Северо-Востока Приморского края.

6. Средства массовой информации. На положительное восприятие колледжа влияют отзывы в соцсетях, в т. ч. ключевых работодателей, РОИВ, Министерства просвещения РФ. Репортажи на федеральных телевизионных каналах.

7. Международные партнеры – колледжи Республики Беларусь (Государственное учреждение образования «Солигорский горно-химический колледж», Государственное учреждение образования «Минский политехнический колледж»).

Раздел 2. Ядро специализации: продуктовый портфель колледжа

Флагманскими программами колледжа на планируемый период будут ОПОП-П: 21.02.14 «Маркшейдерское дело», 21.02.18. «Обогащение полезных ископаемых», 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств». Заказчиками данных программ являются ключевые партнеры образовательного учреждения ООО «Дальнегорский ГОК», АО «Горно-металлургический комплекс «Дальполиметалл». Наибольший интерес у работодателей вызывает использование цифровизации в управлении качеством процесса обогащения, повышения эффективности топографо-геодезических работ; повышения безопасности машин/транспорта, задействованных в горном производстве.

Данные программы обеспечены основной инфраструктурой. В 2025 году в рамках ФП «Профессионалитет» созданы зоны под виды работ «Цифровые технологии в горной промышленности», «Техническое обслуживание горного оборудования», «Обогащение полезных ископаемых», «Контрольно-измерительные работы и автоматика».

В целях вовлечения участников образовательных отношений КГА ПОУ «ДИТК» в конструкторско-изобретательскую и исследовательскую деятельность студенты и преподаватели колледжа активно участвовали в

федеральных мероприятиях «Урок цифры» и «Код будущего», а также в региональном проекте «Студенческое конструкторское бюро».

Раздел 3. Кадровая модель колледжа

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

В сфере управления человеческими ресурсами колледж работает по ряду направлений.

Создаются условия для привлечения и удержания наиболее конкурентоспособных специалистов, обладающих высокой квалификацией, включая: анализ потребности в найме; «ручной отбор» специалистов через прямое обращение к потенциальным кандидатам и предложение им возможности стать частью команды; материальную и нематериальную мотивацию, включая поддержку инициатив, корпоративные мероприятия творческого и досугового характера («Зелёный педсовет», «Триумфиада», «Спартакиада»), признание и награждение; регулярную обратную связь, включая встречи с директором колледжа («Открытый микрофон»); правила делового общения, командную работу и индивидуальный подход к каждому специалисту.

Планируется индивидуальная профессиональная карьера (трек) сотрудника, включающая: «Школу молодого педагога»; ежегодный внутренний конкурс профессионального мастерства для разных категорий сотрудников и сопровождение участников регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Мастер года»; сопровождение в ходе аттестации на квалификационную категорию.

Совершенствуется корпоративная культура, обеспечивающая вовлечённость администрации и наращивание профессиональных компетенций всех категорий персонала образовательного учреждения через целевую модель наставничества, планирование системы переподготовки и повышения квалификации (региональная программа «Лидеры изменений СПО Приморского края», программы ЦОПП Приморского края, обучение и стажировки по программам ФП «Профессионалитет»). Современная ситуация требует существенного изменения подходов к оценке профессиональных характеристик педагогического состава. Среди наиболее значимых компетенций всё большее значение приобретают навыки проектной и предпринимательской деятельности, способности привлечения внешнего финансирования со стороны различных групп заказчиков, участие в сетевых событиях, междисциплинарных и межведомственных исследовательских командах, ориентация на результат и другие. Указанная трансформация обеспечивает внимание руководителя и управленческого персонала к идеям

инновационного развития, формированию мышления предпринимательского типа и соответствующих профессиональных компетенций.

Стимулируется эффективность образовательной и изобретательско-конструкторской деятельности студентов с целью их возможного дальнейшего трудоустройства в КГА ПОУ «ДИТК» в качестве штатных преподавателей, преподавателей сетевых программ, наставников участников чемпионатного движения, руководителей проектов и других специалистов.

Для реализации образовательных программ представители промышленных партнёров и муниципальных организаций включаются в образовательный процесс в качестве преподавателей, мастеров производственного обучения и наставников. В 2025 году по завершении обучения по программам ФП «Профессионалитет» (горнодобывающая отрасль) 18 представителей АО «ГМК Дальполиметалл» и ООО «Дальнегорский ГОК» были трудоустроены в колледж по договорам ГПХ. На основных производствах указанные сотрудники выступали наставниками студентов, руководителями курсовых проектов и стажировочных площадок в рамках интеграционных недель для первокурсников. Традиционно представители работодателей привлекаются к разработке образовательных программ (ОПОП-П, ПО, ДПО), созданию и экспертизе оценочных материалов, включая КОД-ДЭ, а также к участию в чемпионатном движении и ГИА в форме демонстрационного экзамена. Активную роль работодатели играют в работе РУМО Химические технологии, горное и нефтегазовое дел.

Формируется кадровый резерв будущих лидеров в образовательной и административной сферах деятельности колледжа, муниципалитета и региона в целом.

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

Продолжительное время КГА ПОУ «ДИТК» существовал как многопрофильный опорный территориальный колледж, решавший задачи местного самоуправления и обеспечивавший кадрами Северо-Восток Приморского края. Занятость и структура рынка труда на территории в значительной степени зависели от состояния местной экономики и социальной сферы.

С 2024 года архитектура образовательных программ претерпевает серьёзные изменения, поскольку колледж переориентирован с концепции «многопрофильности муниципалитета» на многопрофильность, связанную с отраслевым заказом и приоритетными направлениями развития Приморского края и Дальнего Востока России.

В 2025 году из 17 основных образовательных программ СПО – 11 реализуется в рамках ФП «Профессионалитет» кластеров «Машиностроение», «Горнодобывающая отрасль», «Педагогика».

Сохраняя традиционные алгоритмы (анализ рынка труда, потребностей региона и отраслевых заказчиков кадров, определение необходимого профиля

и уровня подготовки специалистов, изучение требований ФГОС СПО, рассмотрение и утверждение программы, её оценка и корректировка), к 2029 году КГА ПОУ «ДИТК» планирует осуществлять подготовку специалистов по 20 программам исключительно под заказ минерально-сырьевой отрасли в рамках ФП «Профессионалитет» «Горнодобывающая отрасль». В этих целях планируется расширение партнёрства внутри образовательно-производственного кластера: увеличение числа колледжей-участников до 7 образовательных организаций и числа крупных промышленных партнёров горных предприятий до 5.

В целях синхронизации ФГОС СПО с запросами работодателей, оперативного обновления учебных модулей и реализации компетентного подхода разработка ОПОП-П осуществляется с использованием цифрового сервиса «Конструктор компетенций».

Характеристики модульности, адаптивности и гибкости ОПОП-П будут развиваться. Принципы модульности и адаптивности планируется реализовать через проектирование профессиональных модулей (ПМ) как относительно самостоятельных и завершённых элементов программ, в которых практический блок включает профессионально ориентированные реальные кейсы работодателей-отраслевиков. Каждая флагманская ОПОП-П к 2029 году будет иметь не менее двух цифровых модулей, содержание которых адаптировано под программы модернизации ключевых промышленных партнёров колледжа. Принцип гибкости будет реализован через различные комбинации интеграции ФГОС СОО и ФГОС СПО: рассредоточение общеобразовательных дисциплин по годам обучения, обучение по дисциплинам, междисциплинарным курсам профессионального цикла, учебной и производственной практике с первого курса. Данный принцип планируется применять при оценивании образовательных результатов обучающихся, включая переход на балльно-рейтинговую систему и гибкость критериев оценки.

Реализация образовательных программ предусматривает индивидуальные треки для обучающихся. Колледж рассматривает индивидуализацию обучения по программам СПО как адресную подготовку каждого студента к самостоятельной профессиональной деятельности с учётом его природных задатков и склонностей. В настоящее время в колледже практикуется обучение работающих студентов по индивидуальным учебным планам и графикам. Такой подход планируется применять более широко, предоставляя студентам возможность сочетать различные формы и форматы обучения: асинхронные онлайн-курсы, смешанные программы, сетевые программы с учебно-производственными комбинатами работодателей, курсы-интенсивы, международные стажировки и другие.

К 2029 г. планируется разработать и ввести программы ДПО и ПО по запросу индустрии: 1) программы повышения квалификации «Практическое применение специализированного цифрового оборудования в обогащении полезных ископаемых», «Цифровое проектирование и 3D-печать: полный

цикл создания детали», «Комплексная обработка данных лазерного сканирования и 3D-моделирование»; 2) программу профессионального обучения «Оператор беспилотных авиационных систем (с максимальной взлетной массой 30 килограммов и менее».

Раздел 5. Индустриальные партнерства и экосистема

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

В настоящий момент в рамках образовательно – производственного кластера «Горнодобывающая отрасль» ключевыми индустриальными партнёрами колледжа являются 2 предприятия (АО «ГМК «Дальполиметалл» и ООО «Дальнегорский ГОК»). Даже со вступлением в ФП «Профессионалитет», в силу объективных и субъективных причин (экономическое состояние предприятий, внешнее управление АО ГМК «Дальполиметалл», инертность и высокая загруженность менеджмента) эти компании взаимодействуют с образовательным учреждением ситуативно в традиционных, принятых в системе СПО форматах. Используя механизмы социального партнерства, технологии ФП «Профессионалитет», корпоративного управления ДИТК работает над созданием интегративной модели партнерства участников образовательных отношений. Данная модель должна включать управленческий (Управляющая компания кластера), образовательный (План обучения на рабочем месте студентов, проектное обучение, разработка ОПОП-П с цифровыми модулями, развитие уникальных компетенций кластера, развитие чемпионатного движения, опытно-конструкторская деятельность и др.), производственную (трудоустройство с 3 курса, получение дополнительных квалификаций в УПК предприятий, совместные проекты в УПК колледжа), методическую (создание Базовой

кафедры на предприятиях, в т.ч. для стажировки преподавателей колледжа, совместная работа работодателей и колледжа в РУМО, ФУМО, развитие системы наставничества), культурно-досуговый (интеллектуальная, спортивная, туристско-краеведческая деятельность), информационный (совместный медиа-центр), социальный (социальная поддержка обучающихся, целевые договоры) форматы.

Очевидно, что структура партнерства КГА ПОУ «ДИТК» должна измениться, как с точки зрения типов партнерств, так и с точки зрения географии.

Основными партнерами КГА ПОУ «ДИТК» среди профессиональных образовательных организаций СПО Приморского края будут являться сетевые колледжи «Горнодобывающая отрасль» ФП «Профессионалитет» КГБ ПОУ «ПИК», КГБ ПОУ «НГТПК», КГБ ПОУ «СПК», КГБ ПОУ «АТК». К партнерству по реализации ОПОП-П для горной отрасли планируется пригласить КГА ПОУ «ЛИК», КГА ПОУ «КМК».

К 2029 году число крупных промышленных партнеров планируется расширить. Одновременно с развитием промышленного партнерства колледж планирует развивать связи с Отраслевой Ассоциацией Горнодобывающей промышленности.

В целях развития цифровизации образования, синхронизации программ модернизации оборудования колледжа и предприятий, технологических стартапов планируется наладить партнерство с крупными компаниями производителями/поставщиками оборудования.

Развитие опытно-экспериментальной работы, исследовательской, изобретательской деятельности студентов требует сотрудничества с ведущими вузами региона, осуществляющими подготовку специалистов для горной отрасли.

Партнерство колледжа на уровне Дальнегорского муниципального округа будет решать вопросы ранней профориентации школьников (региональной модели профориентации «Мосты», федеральных проектов и программ), молодежной политики муниципалитета (разработки и реализации молодежных проектов, предпринимательских стартапов, добровольчества). Колледж останется драйвером развития территории.

В целях повышения качества подготовки специалистов, повышения привлекательности системы СПО, обмена методиками подготовки студентов КГА ПОУ «ДИТК» будет расширять партнерство с колледжами Республики Беларусь.

Раздел 6. Путь выпускника и жизненный цикл компетенции

Маршрутизация – комплекс систематических мероприятий, реализуемых Центром карьеры колледжа и работодателями по сопровождению обучающегося и выпускника для дальнейшего трудоустройства на рабочее место в соответствии с освоенной образовательной программой. Традиционно Центр карьеры совместно с

центром занятости населения и кадровыми службами предприятий формируют базу вакансий, соответствующих освоенным выпускниками профессиям и специальностям. Предоставляют информацию о вакансиях выпускникам, организуют их участие в днях открытых дверей, организуют групповые собеседования и дальнейшее трудоустройство выпускников. Центром карьеры обеспечивается функционирование горячей линии по вопросам трудоустройства. Обеспечивается поддержание в актуальном состоянии разделов на сайте колледжа, содержащих информацию о контактных данных сотрудников Центра карьеры. Информация о вакансиях и о состоянии на рынке труда размещается в чатах в мессенджерах.

Центр карьеры отслеживает трудоустройство выпускников, в том числе по полученной специальности. С выпускниками, которые не трудоустроились, на постоянной основе ведется индивидуальная работа по сопровождению их трудоустройства, оказывается помощь в подборе вакансий. С согласия выпускников формируется банк выпускников и направляется их резюме работодателям-партнерам. Специалисты Центра карьеры анализируют причины, по которым выпускники не трудоустраиваются по полученной специальности, с учетом жизненных обстоятельств и особенностей рынка труда. Отдельно отслеживается трудоустройство выпускников, имевших договор о целевом обучении. Главной метрикой трудоустройства для Центра карьеры КГА ПОУ «ДИТК» в рамках ФП «Профессионалитет» является трудоустройство 85 % выпускников.

В 2023 году в практике трудоустройства студента, получение им первого трудового опыта на «нулевом рабочем месте» стало трудоустройство в УПК колледжа. Работа студента в колледже организовывается с обязательным участием молодого человека в проекте КГА ПОУ «ДИТК» «Компетенции 21 века». В рамках которого организовываются встречи с работодателями-наставниками проекта. Работодатели принимают активное участие в формировании гибких компетенций у обучающихся, в освоении ими корпоративных требований (знакомство со специальностью, мастер-классы по публичному выступлению, составлению резюме и самопрезентации, разработка карьерного трекинга студента, Skills-хакатон (исследование запросов работодателей через личное общение студентов; разработка однодневного мероприятия (нетворкинг), изучение и описание студентами Skills-профиля профессий/специальностей колледжа). Такое партнерство в 75% случаев приводит к трудоустройству студента в компанию работодателя. Данная практика будет продолжаться в период реализации программы развития.

В 2025 году КГА ПОУ «ДИТК» разработал и планирует реализовать в ближайшие годы технологию маршрутизации, ключевой формой работы в которой является стажировка. Стажировка обеспечивает постепенное погружение студента в профессию во время обучения, групповое и индивидуальное наставничество, знакомство с трудовым коллективом (бригадой, отделением, цехом). Указанная технология состоит из четырех

основных этапов: 1) 1 курс – проведение «ознакомительных стажировок» студентов на предприятиях (через экскурсии, мастер-классы. Индивидуальный проект, внутренний этап чемпионата «Профессионалы» у первокурсников формируется первичное представление о специфике предприятия, его корпоративной культуре, выбранной специальности /профессии и перспективных карьерных траекторий); 2) 2 курс – «учебные стажировки» (через практику, проектное обучение, групповое наставничество второкурсник получает первичные профессиональные навыки на конкретном рабочем месте предприятия, знакомится и принимает участие в технологических процессах, в проектировании, выполнении производственных кейсов; 3) «стажировки в трудовом коллективе» (на данном этапе студент по итогам производственной практики приглашается руководством производственного участка (цеха) на стажировку. Для студента организовывается индивидуальное наставничество. Решение о трудоустройстве студента по итогам стажировки принимает трудовой коллектив (бригада); 4) 4 курс – трудоустройство (по завершении обучения по осваиваемой образовательной программе выпускник трудоустраивается на рабочее место, на котором он уже работал с 3 курса на постоянной основе).

Реализуемый комплекс мероприятий должен обеспечить прирост заработной платы, получаемой выпускниками колледжа при трудоустройстве. Динамика роста средней заработной платы по годам дана в таблицах.

Средняя зарплата выпускников колледжа по отраслям

№ п/п	Наименование профессии/специальности	2025 г.	2026 г.	2027 г.	2028 г.
1	09.02.06 Сетевое и системное администрирование	85000	90000	95000	100000
2	13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	70500	89000	93500	97500
3	15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	102500	106500	111000	115000
4	43.01.09 Повар, кондитер	62500	64500	67000	69000
5	15.01.37 Слесарь-наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики	101000	105000	109000	112500
6	23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств	89000	91000	94000	96500
7	21.02.14 Маркшейдерское дело	100000	104000	108000	112500
8	21.02.18 Обогащение полезных ископаемых	106000	109000	112500	116500
9	21.02.17 Подземная разработка месторождений полезных ископаемых	100500	107000	110000	115000
10	46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение	46500	48500	50500	52500
11	21.01.15 Электрослесарь подземный	91000	95000	99000	102000

Прогноз средней зарплаты по Приморскому краю (согласно карьерным картам)

№ п/п	Наименование профессии/специальности	2025 г.	2026 г.	2027 г.	2028 г.
1	09.02.06 Сетевое и системное администрирование	120 000 р.	125 000 р.	130 000 р.	135 000 р.
2	13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	126 000 р.	130 000 р.	135 000 р.	140 000 р.
3	15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	150 000 р.	155 000 р.	160 000 р.	165 000 р.
4	43.01.09 Повар, кондитер	90 000 р.	92 000 р.	95 000 р.	97 000 р.
5	15.01.37 Слесарь-наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики	150 000 р.	155 000 р.	160 000 р.	165 000 р.
6	23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств	130 00 р.	132 000 р.	135 000 р.	138 000 р.
7	21.02.14 Маркшейдерское дело	140 000 р.	145 000 р.	150 000 р.	155 000 р.
8	21.02.18 Обогащение полезных ископаемых	147 000 р.	150 000 р.	155 000 р.	160 000 р.
9	21.02.17 Подземная разработка месторождений полезных ископаемых	153 00 р.	157 00 р.	160 000 р.	165 000 р.
10	46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение	57 000 р.	59 000 р.	61 000 р.	63 000 р.
11	21.01.15 Электрослесарь подземный	130 000 р.	134 000 р.	138 000 р.	142 000 р.

Средняя зарплата по Приморскому краю (прогноз стат. учреждений)

№ п/п	Наименование профессии/специальности	2025 г.	2026 г.	2027 г.	2028 г.
1	09.02.06 Сетевое и системное администрирование	50 000 р.	55 000 р.	60 000 р.	65 000 р.
2	13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	45 000 р.	48 000 р.	52 000 р.	55 000 р.
3	15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	55 000 р.	58 000 р.	62 000 р.	65 000 р.
4	43.01.09 Повар, кондитер	35 000 р.	37 000 р.	39 000 р.	41 000 р.
5	15.01.37 Слесарь-наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики	52 000 р.	55 000 р.	58 000 р.	60 000 р.
6	23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств	48 00 р.	50 000 р.	53 000 р.	55 000 р.
7	21.02.14 Маркшейдерское дело	60 000 р.	63 000 р.	66 000 р.	70 000 р.
8	21.02.18 Обогащение полезных ископаемых	65 000 р.	68 000 р.	70 000 р.	73 000 р.
9	21.02.17 Подземная разработка месторождений полезных ископаемых	48 00 р.	57 00 р.	60 000 р.	65 000 р.
10	46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение	36 000 р.	38 000 р.	40 000 р.	42 000 р.

11	21.01.15 Электрослесарь подземный	52 000 р.	56 000 р.	60 000 р.	62 000 р.
----	-----------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Важнейшим фактором маршрутизации выпускников является удовлетворенность качеством подготовки студентов работодателями. В ходе реализации программы развития планируется внедрить Мониторинг удовлетворенности работодателей уровнем подготовки в колледже.

В части маршрутизации выпускника, его постдипломного сопровождения, в рамках программы развития планируется разработать и внедрить технологию непрерывного образования, возврата выпускников в колледж на программы ДПО - LLL (Life-long Learning). Предстоит наработать практики привлечения выпускников к образовательным событиям колледжа: менторство выпускников в ходе подготовки студентов к чемпионату профессионального мастерства, в работе с цифровыми модуляторами, в разработке и реализации молодежных проектов.

Раздел 7. Рост, масштабирование и роль в регионе

КГА ПОУ «ДИТК» планирует осуществлять рост, масштабирование в регионе за счет расширения спектра реализуемых образовательных программ и их доступности, модернизации образовательной инфраструктуры, внедрение в образовательный процесс передовых технологий. К 2028 году число студентов очной формы обучения увеличится до 1200 человек.

Совместно с РОИВ, Управляющей компанией образовательно-производственного кластера «Горнодобывающая отрасль» ФП «Профессионалитет» колледж планирует расширить партнерство в кластере до 7 образовательных организаций СПО, до 4 работодателей-партнеров кластера.

КГА ПОУ «ДИТК» играет заметную роль в реализации региональной стратегии развития системы среднего профессионального образования (СПО), обеспечивая подготовку кадров, соответствующих потребностям экономики региона, являясь единственным колледжем, готовящим специалистов для горной отрасли.

Финансовая устойчивость колледжа обеспечивается непрерывным отслеживанием состояния рынка образовательных услуг, выполнением КЦП, повышением эффективности деятельности колледжа через рыночные механизмы, развитие внебюджетной деятельности, доходы от которой к 2028 году вырастут до 40 000,00 тыс. рублей.

Приложения программы развития колледжа

Приложение 1.

Информационная справка о КГА ПОУ «ДИТК»

Основные сведения.

Полное наименование образовательной организации: краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Дальнегорский индустриально-технологический колледж».

Сокращенное наименование образовательной организации: КГА ПОУ «ДИТК».

Дата основания: 02.10.1972 г.

Информация об учредителе: учредителем образовательного учреждения является Приморский край. От имени Приморского края, осуществляющим функции и полномочия Учредителя, является министерство профессионального образования и занятости населения Приморского края, министерство имущественных и земельных отношений Приморского края.

Сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности: лицензия на осуществление образовательной деятельности № 154 от 07 августа 2014 года.

Сведения о государственной аккредитации образовательной деятельности: свидетельство о государственной аккредитации серия 25 А01 № 0000222, выданное департаментом образования и науки Приморского края 16 мая 2014 г.

Информация о месте нахождения образовательной организации: Российская Федерация, Приморский край, г. Дальнегорск, проспект 50 лет Октября, д.18.

Информация о местах осуществления образовательной деятельности:

Российская Федерация, Приморский край, г. Дальнегорск, проспект 50 лет Октября, д.18.

Контактная информация, в том числе адрес официального сайта в сети «Интернет»: контактный телефон: 8(42373)3-27-05, E-mail: dpl39@yandex.ru, сайт: <https://itk-dg.ru/>.

Сведения об обучающихся.

В КГА ПОУ «ДИТК» на очной и заочной формах обучения получают среднее профессиональное образование 1160 студентов.

Коды профессий/специальностей	Наименования профессий/специальностей среднего профессионального образования	Количество обучающихся по программам	Количество обучающихся с ОВЗ, детей-инвалидов
Очная форма обучения			
13.01.10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	56	1
15.01.05	Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	60	0
43.01.09	Повар, кондитер	100	2
46.01.01	Секретарь	1	0

09.02.06	Сетевое и системное администрирование	65	3
09.02.07	Информационные системы и программирование	55	3
21.02.14	Маркшейдерское дело	81	0
21.02.17	Подземная разработка месторождений полезных ископаемых	103	0
23.02.07	Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств	65	0
23.02.07	Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей	77	4
43.02.13	Технология парикмахерского искусства	14	0
43.02.17	Технологии индустрии красоты	26	1
44.02.01	Дошкольное образование	118	0
44.02.02	Преподавание в начальных классах	82	0
46.02.01	Документационное обеспечение управления и архивоведение	25	3
49.02.01	Физическая культура	25	0
49.02.02	Адаптивная физическая культура	60	1
ИТОГО		1013	18
Заочная форма обучения			
21.02.14	Маркшейдерское дело	27	0
21.02.17	Подземная разработка месторождений полезных ископаемых	58	0
23.02.07	Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей	20	0
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет	13	0
44.02.01	Дошкольное образование	15	0
44.02.02	Преподавание в начальных классах	9	0
49.02.01	Физическая культура	5	0
ИТОГО		147	0

Организационно-педагогические условия обучения будущих специалистов соответствуют современным требованиям. Кампус колледжа состоит из 4 корпусов, включающих общежитие на 250 мест.

Сведения о реализуемых образовательных программах.

В настоящее время образовательные программы реализуются по 10 укрупненным группам СПО:

09.00.00 Информатика и вычислительная техника

13.00.00 Электро- и теплоэнергетика

15.00.00 Машиностроение

21.00.00 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия

23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта

38.00.00 Экономика и управление

43.00.00 Сервис и туризм

44.00.00 Образование и педагогические науки

46.00.00 История и археология

49.00.00 Физическая культура и спорт

Сведения о реализуемых основных образовательных профессиональных программах среднего профессионального образования:

- 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)
- 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))
- 43.01.09 Повар, кондитер
- 09.02.06 Сетевое и системное администрирование
- 09.02.07 Информационные системы и программирование
- 21.02.14 Маркшейдерское дело
- 21.02.17 Подземная разработка месторождений полезных ископаемых
- 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств
- 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей
- 38.01.02 Экономика и бухгалтерский учет
- 43.02.13 Технология парикмахерского искусства
- 43.02.17 Технологии индустрии красоты
- 44.02.01 Дошкольное образование
- 44.02.02 Преподавание в начальных классах
- 46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение
- 49.02.01 Физическая культура
- 49.02.02 Адаптивная физическая культура

Сведения о реализуемых адаптированных основных образовательных профессиональных программах: 46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение.

Сведения о реализуемых образовательных программах внеурочной деятельности.

Программы внеурочной деятельности КГА ПОУ «ДИТК» реализуются в целях воспитания и социализации обучающихся. Еженедельно проводятся занятия в рамках курса внеурочной деятельности, разработанного Министерством просвещения Российской Федерации «Разговоры о важном». Данный курс способствует формированию у студентов культуры здорового образа жизни, осознанного отношения к собственному здоровью, патриотизма, гражданской ответственности, нравственности и толерантности. С 2025 года началась реализация курса «Налоговая грамотность» совместно с представителями территориального участка Межрайонной ИФНС России №16 по Приморскому краю в г. Дальнегорске. Традиционно в колледже реализуются программы дополнительные общеразвивающие программы спортивной подготовки по баскетболу, волейболу, пауэрлифтингу.

Сведения о реализуемых программах дополнительного образования.

Основные программы профессионального обучения по профессии рабочего, должности служащего: «Вожатый», «Консультант в области развития цифровых компетенций населения (цифровой куратор)», «Повар», «Слесарь по ремонту автомобилей», «Электромонтер по ремонту обслуживанию электрооборудования», «Делопроизводитель», «Парикмахер». Перечисленные программы реализуются в рамках региональной модели профессионального образования (проект «Аттестат + Профессия»).

По запросу населения реализуются основные программы профессионального обучения по профессии рабочего, должности служащего «Делопроизводитель», «Кладовщик», «Монтировщик шин», «Парикмахер», «Повар», «Портной».

По запросу промышленных предприятий, организаций колледж осуществляет подготовку по основным программам профессионального обучения по профессии рабочего, должности служащего «Сварщик ручной дуговой сварки плавящимся покрытым электродом», «Слесарь по ремонту автомобилей», «Электромонтер по ремонту обслуживанию электрооборудования», «Машинист крана (крановщик)», «Электрослесарь подземный» и дополнительным профессиональным программам «Обучение руководителей и специалистов на право руководства взрывными работами на открытых горных разработках, в подземных выработках и на поверхности рудников, не опасных по газу или пыли», «Общее и кадровое делопроизводство» (повышение квалификации), «1С: Предприятие 8.3" с типовыми конфигурациями «1С: Бухгалтерия 3.0», «1С: Зарплата и управление персоналом», «1С: Управление торговлей», «Информационная электронно-образовательная среда СПО (работа в системе MOODLE)», «Интеграция искусственного интеллекта в учебный процесс».

Применяемые педагогические технологии.

В целях создания эффективного и гибкого образовательного процесса, способствующего активному участию обучающихся, индивидуализации обучения, развитию критического мышления, проблемному решению, сотрудничеству и развитию цифровой грамотности в колледже применяются современные образовательные технологии: информационно-коммуникативные технологии, игропрактика, геймификация, исследовательские методы обучения, технологии ТРИЗ, развития критического мышления. С 2024 года в образовательный процесс внедряется технологии с использованием ИИ. Получен опыт участия в инновационном пилотном проекте по применению сервиса на основе Искусственного интеллекта от СберОбразования «Ассистент преподавателя». С внедрением в 2025 году новой образовательной технологии «Профессионалитет» приоритетное внимание уделяется практико-ориентированным технологиям, подходам, которые реально формируют профессиональные навыки и компетенции через решение практических задач и работу в условиях, приближенных к производственным. Деятельностное освоение будущей специальности осуществляется через проектное обучение, кейс-стади, тренинги, технологию «Перевернутый класс».

Материально-технические условия колледжа для реализации программы развития в целом достаточны. Кампус колледжа состоит из четырех зданий (учебные корпуса, общей площадью 6216,4 кв.м., общежитие площадью 4041,7 кв.м. на 250 мест, учебные базы практик (учебно-производственные мастерские общей площадью 392,4 кв. м., учебно-лабораторный, практический комплекс 1264,1 кв. м). Образовательный процесс осуществляется в 10 лабораториях, 11 мастерских, 7 зонах под виды работ,

оснащенных современным оборудованием. Для занятий физической культурой и спортом колледж имеет спортивный зал, спортивную площадку. В рамках сетевого взаимодействия часть программы по физической культуре реализуется на базе муниципальных спортивных объектов МБУ ДО СШ «Лотос» (плавание), МБУ ДО СШ «Вертикаль» (лыжная подготовка). Колледж имеет библиотеку с читальным залом, кабинеты для самостоятельной работы студентов, рекреации для отдыха и досуга.

Основные компоненты информационно-образовательной среды.

Электронная информационная образовательная среда колледжа представляет собой систему, состоящую из совокупности компонентов: административного, нормативного, информационного, учебного, технологического и включающую в себя информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающую освоение обучающимися ООП СПО в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся

Компоненты электронной информационной образовательной среды колледжа: официальный сайт колледжа обеспечивает официальное представление информации о колледже в сети Интернет с целью ознакомления пользователей с различными аспектами его деятельности, повышения эффективности взаимодействия колледжа с целевой аудиторией. На сайте размещены информационные блоки, раскрывающие различные направления деятельности колледжа. Официальный сайт позволяет выполнить требования федерального законодательства об обеспечении открытости образовательной организации.

Электронная библиотечная система обеспечивает доступ обучающихся к электронным учебникам и пособиям, к актуальному библиотечному фонду.

Системы дистанционного обучения MOODLE и «Сферум» обеспечивают: методическую поддержку образовательного процесса на базе программного обеспечения: доступ к содержанию учебных дисциплин, размещению новых материалов и курсов, организацию интерактивного взаимодействия и системы обмена информацией между участниками образовательного процесса (синхронное и (или) асинхронное взаимодействие), а также способствует формированию электронных образовательных ресурсов.

АИС «Электронный колледж» обеспечивает автоматизированное ведение документации в колледже, включая электронное расписание, учебные журналы, учебные планы, рабочие программы с календарно-тематическим планированием, базу данных обучающихся, базу данных педагогических работников, отчётные формы.

Федеральная информационная система «ФИС ГИА и приёма» и региональная информационная система «Е-Услуги. Образование» предназначены для регистрации абитуриентов и мониторинга приёмной компании.

Федеральные информационные системы «ФИС ФРДО СПО», «ФИС ФРДО ДПО», «ФИС ФРДО ПО» предназначены для внесения сведений о документах об образовании по программам среднего профессионального образования (СПО), дополнительного профессионального образования (ДПО) и профессионального обучения (ПО).

АИС Федерального центра сопровождения развития материально-технической базы, учебной и производственной инфраструктуры в системе среднего профессионального образования предназначена для внедрения ФП «Профессионалитет» (кластер 2025 г.).

Сведения о режиме деятельности.

В колледже установлена 6-ти дневная учебная неделя. Количество смен – 1. Для всех видов учебных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут. Объем обязательных учебных занятий и практики не должен превышать 36 академических часов в неделю.

Образовательный процесс по программам СПО организуется по периодам обучения – учебным годам (курсам), а также выделяемым в рамках учебного года (курса) семестрам – осеннему и весеннему.

Учебный год для обучающихся начинается 1 сентября и заканчивается в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса соответствующей образовательной программы.

В процессе освоения образовательных программ СПО обучающимся предоставляются каникулы. Продолжительность каникул, предоставляемых обучающимся в процессе освоения ими программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, составляет не менее двух недель в зимний период при сроке получения среднего профессионального образования один год и не менее десяти недель в учебном году, в том числе не менее двух недель в зимний период, – при сроке получения среднего профессионального образования более одного года. Продолжительность каникул, предоставляемых обучающимся в процессе освоения ими программ подготовки специалистов среднего звена, составляет от восьми до одиннадцати недель в учебном году, в том числе не менее двух недель в зимний период.

Сведения о работниках.

Общее количество работников колледжа - 109, из них количество педагогических работников – 64. Количество педагогов, имеющих ведомственные награды – 10, имеющих государственные награды – 2, количество победителей (призеров, лауреатов) профессиональных конкурсов – 31. Доля работников с высшим образованием – 76%.

Информация об аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории: 35% педагогических работников имеют высшую квалификационную категорию, 30% первую квалификационную категорию.

Краткая характеристика окружающего социума.

Социум горного колледжа в моногороде Дальнегорск – это закрытая, профессионально-ориентированная, традиционная и высокоинтегрированная

среда. Его ключевые черты – индустриальная идентичность, локальность, практицизм и сильная зависимость от двух градообразующих предприятий. Это формирует как устойчивость и преемственность, так и серьезные риски упадка и «кадрового замыкания».

КГА ПОУ «ДИТК» не просто образовательная организация, а важнейший социальный институт, отвечающий за воспроизводство кадров и стабильность всей городской системы, оно является ключевым звеном в «социальном лифте» города: школа → колледж → предприятие. Выпускники колледжа – основной источник квалифицированных рабочих и технических специалистов для предприятий ООО «Дальнегорский ГОК» и АО «ГМК «Дальполиметалл».

Ценность образования оценивается сугубо практично – через гарантию трудоустройства и уровень будущей зарплаты. Абстрактные знания «для общего развития» могут недооцениваться.

В горнодобывающей сфере преобладают традиционно «мужские» специальности. Это формирует специфическую среду в колледже и запрос на определенные модели поведения.

Талантливая молодежь часто сталкивается с дилеммой: остаться с гарантированной работой, но в депрессивной среде, или уехать, рискуя невостребованностью своей узкой специализации в другом месте. Любой кризис на предприятии (сокращения, задержки зарплаты) мгновенно и сильно бьет по престижу колледжа, мотивации студентов и настроениям в социуме.

Колледж является социальным стабилизатором, он дает молодежи занятость, отсрочку от армии, структурирует время и снижает социальные риски в моногороде. Как флагман молодежной политики колледж осуществляет социальное партнерство с Приморским региональным отделением Всероссийской общественной организации «Молодая Гвардия Единой России», Общероссийской общественной организацией «Российский Союз Молодежи», Всероссийским обществом инвалидов г. Дальнегорск, Местным отделением ДОСААФ России города Дальнегорска Приморского края, МБУ Музейно-выставочный центр г. Дальнегорска, Центральной городской библиотекой им. К.И. Богацкой, КГБУЗ «Дальнегорская ЦГБ», Дальнегорским филиалом автономной некоммерческой организации «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания молодежи «Авангард» ДОСААФ России Приморского края. С 2023 года студенты с активной жизненной позицией, входят в состав Молодежного Совета при Думе Дальнегорского муниципального округа.

Краткое описание достижений КГА ПОУ «ДИТК».

Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Дальнегорский индустриально-технологический колледж» с 2022 года уверенно входит в Топ-5 профессиональных образовательных организаций СПО Приморского края, внесен в Федеральный реестр Всероссийская Книга Почёта.

За последние три года, в период реализации предыдущей программы развития КГА ПОУ «ДИТК», выиграв федеральный конкурс, стал Базовой организацией образовательно-производственного кластера «Горнодобывающая отрасль» ФП «Профессионалитет».

Наиболее значимыми результатами в указанный период, напрямую влияющими на успешную реализацию настоящей программы развития, можно назвать достижения колледжа по следующим направлениям.

1. Организация продуктивной работы Проектного офиса КГА ПОУ «ДИТК»: 1) победы в краевом конкурсе молодежных проектов «Миллион СПОсобов «Спорт – норма жизни» (2023 г.), «Кроссфит – СПО» (2024 г.), «Студенческий геологический клуб им. А.В. Татарникова» (2025 г.); 2) победа в краевом грантовом конкурсе проектов АНО «Центр содействия развитию молодежи Приморского края «Дальнегорск – город горняцкой славы» (2025 г.); 3) победа в муниципальном конкурсе «Патриотические инициативы» и получение гранта на реализацию проекта «Память в книгах: страницы о войне» (2025 г.).

2. Сделаны серьезные шаги по обновлению содержания образования, внедрению современных образовательных технологий, что подтверждается результативным участием в конкурсах ФИРПО (победой в конкурсе «Лучшая модель профессионально-ориентированного содержания дисциплин общеобразовательного блока с учетом профессиональной направленности ОП СПО» (2023 г.), призовым местом во Всероссийском конкурсе лучших практик проектного обучения среди образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (2025 г.)). Одним из первых в Приморском крае КГА ПОУ «ДИТК» стал заниматься внедрением принципов бережливого производства в образовательной организации.

3. Достигнуты хорошие результаты в чемпионатном движении «Профессионалы». В 2025 году по итогам регионального этапа чемпионата студенты колледжа и юниоры заработали 29 медалей, из них 9 золотых, 12 серебряных, 8 бронзовых. Обучающийся Павел Крючков принял участие в национальном этапе чемпионата в компетенции «Цифровые возможности для бизнеса».

4. В 2023 году одним из первых в Приморском крае создан Учебно-производственный комплекс – одна из площадок практико-ориентированного образования, развития молодежного предпринимательства.

5. Создана цифровая среда колледжа, обеспеченная цифровой инфраструктурой: Wi-Fi, серверным оборудованием, рабочими местами для студентов и педагогов. Внедряются цифровые решения для образовательного процесса и внеурочной деятельности (журнал учета успеваемости, расписание, учебные платформы, электронные библиотеки). Цифровой

формат приобретает управление колледжем (бухгалтерия, приемная капания). Развиваются каналы внешнего позиционирования колледжа (официальный сайт, информация на портале СПО-25).

6. Серьезные шаги предприняты по улучшению материально-технической базы образовательного учреждения. Освоено средств на капитальный ремонт зданий колледжа – 70 000,000 тыс.руб. В КГА ПОУ «ДИТК» значительно модернизировались системы антитеррористической, противопожарной безопасности.

Приложение 2.

Проблемно-ориентированный анализ текущего состояния КГА ПОУ «ДИТК»

Развитие КГА ПОУ «ДИТК» на уровне Приморского края имеет положительную динамику. В 2023-2024 учебном году колледж занимал 5 из 29 мест в Рейтинге достижений профессиональных образовательных организаций Приморского края (приказ министерства профессионального развития и занятости населения Приморского края № 273 от 11.09.2024), в 2024-2025 учебном году колледж занимал 4 из 30 мест (приказ министерства профессионального развития и занятости населения Приморского края № 307 от 25.09.2025).

Показатели эффективности колледжа в 2024-2025 учебном году (приказ министерства профессионального развития и занятости населения Приморского края № 237 от 19.08.2024) выполняются на уровне 91 – 115 %.

Ключевые показатели по магистральным направлениям работы:

1. выполнение контрольных цифр приема – 100 %, сохранность контингента по состоянию на 30.06.2025 – 99,5%;

2. образовательная среда: 1) реализация ОПОП СПО – 100 %; охват студентов в рамках ФП «Профессионалитет» кластера «Горнодобывающая отрасль» (показатель 12 приказа № 237 от 19.08.2024, по состоянию на 30.06.2025) – 16 %; доля образовательных программ СПО, с привлечением сотрудников профильных предприятий к реализации профессионального цикла (без учета ГИА и ДЭ) – 28,6 (4 программы); число сотрудников профильных предприятий, участвующих в реализации профессионального цикла образовательных программ СПО (без учета ГИА и ДЭ) – 2024 г. – 6 чел., 2025 г. – 18 чел.; сетевое образование, число студентов, принявших участие в выездных модулях в рамках сетевого взаимодействия с указанием принимающих площадок – 33 чел. (РЖДК, ЛИК); число преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших обучение по программам ДПО обеспечивающим реализацию мероприятий ФП «Профессионалитет», в том числе в части получения производственных навыков – 2024 г. – 7 чел., 2025 г. – 18 чел.; 2) число граждан без учета студентов и школьников, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в 2024/2025 учебном году (показатель 6 приказа № 237 от 19.08.2024, по состоянию на 30.06.2025) – 231 чел., в том числе, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в рамках ФП «Содействие занятости» и ФП «Активные меры содействия занятости» – 13 чел.; число несовершеннолетних, обученных в рамках проекта «Аттестат+Профессия» – 111 чел.; число несовершеннолетних, обученных в рамках проекта «Билет в будущее» – 178 чел.; 3) активность использования образовательной платформы «Сферум»:

процент зарегистрированных педагогов – 100 %, активных педагогов – 31%, зарегистрированных обучающихся – 82%, активных педагогов – 39 %.

3. результаты ГИА в форме ДЭ: 1) общее число обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен по состоянию на 30.06.2025 федеральная модель (ФГОС) – 180 чел., региональная модель (ГИА с механизмом ДЭ) – 168 чел.; 2) средний балл по итогам демонстрационного экзамена по состоянию на 30.06.2025 в рамках федеральной модели (ФГОС) – 71,9 из 100 возможных, а в рамках региональной модели (ГИА с механизмом ДЭ) – 4,5 из 5 возможных; 3) качество уникальных результатов демонстрационного экзамена по федеральной модели (ФГОС) по состоянию на 30.06.2025: число обучающихся, получивших результаты от 90 до 99 баллов – 22 чел., число обучающихся, получивших результат 100 баллов 0 4 чел.;

4. трудоустройство студентов и выпускников 2024 г. по данным на 31.12.2024 г. ЕЦП «Работа в России» (норматив ФП «Образование для рынка труда» НП «Кадры» – 55%, показатель 2.1 приказа № 237 от 19.08.2024) – 54 %; «нулевое рабочее место» студентов (показатель 3 приказа министерства профессионального образования и занятости населения Приморского края №237 от 19.08.2024, пороговое значение – 10% по состоянию на 30.06.2025) – 13%; охват студентов целевым обучением (показатель 4 приказа № 237 от 19.08.2024, пороговое значение – 20%, по состоянию на 30.06.2025) – 24%;

5. чемпионатное движение: 1) охват чемпионатным движением (показатель 10 из приказа № 237 от 19.08.2024, пороговое значение – 30%, по состоянию на 30.06.2025) – 26 %; 2) количество компетенций, в которых приняли участие на региональном этапе чемпионата в 2025 г. – 30 (в 2024 г. – 10); наблюдается рост числа победителей/призеров (2024 г. 2/4 чел., 2025 г. 9/20 чел.); 3) результаты выше медианы итогового (межрегионального) этапа чемпионата 2024 г. – 0 чел, 2025 г. – 1 чел.; 4) количество компетенций чемпионата «Профессионалы», в которых студенты приняли участие 2024 г. – 2, 2025 г. – 8;

6. педагогические работники: 1) доля педагогических работников до 40 лет (показатель 16 приказа № 237 от 19.08.2024; пороговое значение – 35%, по состоянию на 30.06.2025) – 11 чел (42 %); 2) количество обучающихся в профессиональных образовательных организациях в расчете на одного работника организации (показатель ФП «Производительность труда» – не менее 8,33, отношение приведенного контингента студентов ко всем работникам ПОУ по данным СПО-1 на 01.10.2024) – 9,82; 3) число студентов на одного преподавателя/мастера производственного обучения в СПО (показатель Б. 2.4 «Рейтинга качества жизни» АНО АСИ – среднее значение по РФ за 2023г. – 20,83, отношение приведенного контингента студентов к числу педагогов и мастеров производственного обучения ПОУ по данным СПО- на 01.10.2024) – 21,8 %;

7. учебно-производственные комплексы: 1) наименование продуктовых линеек (профильных направлений), реализуемых в УПК, показатель 15 приказа № 237 от 19.08.2024, по состоянию на 30.06.2025) – художественная обработка камня; выполнение сварочных видов работ; ремонт автомобильного транспорта и тяжелой техники; организация питания на предприятии; 2) уровень доходов по результатам работы УПК – 14 064 359,75 руб.; 3) общая численность студентов и выпускников, трудоустроенных в УПК в 2024/2025 учебном году – 36 чел.;

8. финансово-экономическая деятельность: 1) уровень заработной платы педагогических работников к средней по региону (показатель 17 приказа № 237 от 19.08.2024, по состоянию на 30.06.2025) средняя заработная плата педагогических работников – 131 113,52 руб. (установленное значение по экономике 76 469,3 руб. (171 %)); 2) общий доход ПОУ (за исключением доходов, не связанных с эффективностью деятельности ПОУ), включая, при наличии, грант ФП Профессионалитет, конкурсные мастерские Минвостокразвития, партнерские мастерские (с софинансированием от партнеров) – 244 305 897,51 руб. (в том числе ФП «Профессионалитет», мастерские Минвостокразвития и партнерские мастерские – 105 760 884,20 руб.); 2) уровень расходов на фонд оплаты труда в общих доходах ПОУ (показатель 19 приказа № 237 от 19.08.2024, пороговое значение – 70%, по состоянию на 30.06.2025) – 34% (ФОТ = 82 445 110,54 руб.); 3) уровень внебюджетных доходов (ВБ) к общим доходам ПОУ (без учета гранта ФП Профессионалитет, конкурсных мастерских Минвостокразвития, партнерских мастерских с софинансированием от партнеров, при наличии (показатель 20 приказа № 237 от 19.08.2024; пороговое значение – 20%; по состоянию на 30.06.2025) – 9% (ВБ = 12 662 124 руб., исключены ФП «Профессионалитет», мастерские Минвостокразвития и партнерские мастерские); 4) ВБ (без учета гранта ФП Профессионалитет, конкурсных мастерских Минвостокразвития, партнерских мастерских с софинансированием от партнеров, при наличии) на 1 педагогического работника) – 261 506 руб.

Описание дефицитов образовательного учреждения

1. Данные о цифровой трансформации колледжа (о механизмах управления образовательным учреждением, о качестве цифровой инфраструктуры, об изменении учебного и воспитательного процессов, об уровне сформированности цифровых компетенций у педагогических работников и студентов и др.) говорят о том, что КГА ПОУ «ДИТК» требуется дальнейшая цифровая трансформация. Существующая модель цифровой образовательной среды колледжа (далее – ЦОС) обеспечивает функционирование образовательного учреждения, но не в полной мере соответствует задачам развития. Педагогическим коллективом и

обучающимися недостаточно эффективно используются элементы и составляющие цифровой инфраструктуры учреждения для улучшения образовательных результатов (образовательная платформа «Сферум», Электронная библиотека, в т.ч. ЭБС «Академия», СДО «MOODLE» и др.). Совершенствования требуют цифровизация управления колледжем и механика внешнего позиционирования колледжа через медиаресурсы. Возможными причинами сложившейся ситуации являются: недостаточный уровень сформированности у участников образовательного процесса компетенций, связанных с цифровой грамотностью; несовершенство самой цифровой среды (цифровой инфраструктуры) ДИТК, отсутствие четкой стратегии развития медиacentра образовательного учреждения.

Колледж имеет достаточно внутренних ресурсов для преодоления описываемого дефицита: 1) цифровое оборудование, сети передачи данных и доступ в сеть Интернет, наличие специализированных цифровых средств доступа к сервисам универсального и учебного назначения и программным продуктам; 2) опыт использования элементов и составляющих цифровой инфраструктуры образовательного учреждения большинством участников образовательных отношений; 3) готовность администрации колледжа обеспечить гибкость управления образовательной организацией в период трансформации ЦОС, означающей, совершенствование рабочих процессов, разработка стратегии, создание структур, позволяющих эффективно реагировать и управлять изменениями.

Внешние факторы обеспечивают положительную динамику трансформации ЦОС КГА ПОУ «ДИТК». На федеральном уровне реализуется национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства», разработано нормативно-правовое обеспечение цифровой трансформации (Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», ФГОС СПО). Повышение цифровой зрелости колледжей Приморского края прослеживается через разработку региональной дорожной карты цифрового развития СПО. Цифровизация является трендом развития горнодобывающей промышленности.

Возможными рисками реализации задач трансформации ЦОС могут стать: частные дефициты в развитии профессиональных компетенций у участников образовательных отношений, нехватка цифрового оборудования, отсутствие/несовершенство цифровых инструментов для взаимодействия, отслеживания и учёта стажировок или практик у работодателей, сервиса, отслеживающего трудоустройство в разрезе каждого студента. Указанные риски могут преодолеваются путем изменения содержания и технологий методической работы колледжа, разработки плана закупки цифрового оборудования, анализа существующих и применяемых в профессиональных образовательных организациях региона и РФ цифровых решений для образовательного процесса и внеурочной деятельности.

Таким образом, перед КГА ПОУ «ДИТК» стоит задача трансформация цифровой образовательной среды, функционирующей по сетевому принципу, позволяющей перейти на новый уровень всем участникам образовательного процесса и повысить его эффективность за счет оптимальных и своевременных управленческих решений.

2. Одним из дефицитов, способным повлиять на реализацию программы развития является слабая вовлеченность студентов КГА ПОУ «ДИТК» в конструкторско-изобретательскую деятельность. Возможными причинами сложившейся ситуации являются: недостаточная мотивация для занятия творческой деятельностью у студентов; высокая загруженность преподавателей, способных сопровождать студентов, стать их наставниками; отсутствие запроса ключевых работодателей на совместную работу со студентами в области нововведений и инноваций.

Колледж имеет достаточно внутренних ресурсов для преодоления описываемого дефицита: 1) в ДИТК ведется подготовка кадров для цифровой экономики по специальностям 09.02.07 «Информационные системы и программирование», 09.02.06 «Сетевое и системное администрирование». Выпускники этой специальности – это программисты, разработчики программного обеспечения «с нуля», сисадмины, обеспечивающие стабильную и безопасную работу ПО; 2) 100 % преподавателей ПМ по указанным специальностям имеют первую или высшую квалификационную категорию; 3) опыт конструкторской работы со студентами имеют ряд преподавателей колледжа Гавриков В.Г. (горные работы), Варанкин В.С. (обслуживание автомобилей), Бахаев Д.В., Голубенко М.И. (IT-сфера).

Внешние факторы влияют на преодоление данного дефицита, как положительно, так и отрицательно. Положительным фактором является тот факт, что на фоне общего упадка изобретательства в России, сформулирован запрос государства на достижение технологического суверенитета страны, на развитие технологических стартапов, разработанных молодежью. Отрицательным фактором является ограниченность программ модернизации производств ключевых работодателей колледжа, отсутствие понимания у руководства предприятий практической значимости и целесообразности привлечения студентов к созданию и реализации программ инновационного развития компаний.

В ходе преодоления данного дефицита могут возникнуть риски: 1) конструкторско-изобретательская деятельность студентов КГА ПОУ «ДИТК» продолжит носить фрагментарный характер; 2) дефицит специфических навыков инновационной деятельности у педагогов-наставников (проектных и лидерских навыков, умения упаковать новизну продукта и рассказать сообществу его историю); 3) колледж может не получить запрос от работодателей на разработку конструкторских решений для предприятий. Указанные риски будут преодолеваются путем создания в колледже Изобретательно-технологического центра, создания эффективных каналов взаимодействия между студентами и конструкторскими отделами промышленных предприятий, сотрудничество в области конструкторско-

изобретательской деятельности с профессиональными организациями высшего образования, технологическими компаниями; развитием гибких компетенций у участников образовательного процесса.

Конструкторско-изобретательская деятельность студентов становится одной из черт современного образовательного процесса профессиональной образовательной организации. Перед КГА ПОУ «ДИТК» стоят задачи создания соответствующих инфраструктуры и среды, способствующих расширению форм участия обучающихся в изобретательской работе, развитию «мышления роста» студентов.

3. Содержание образования в КГА ПОУ «ДИТК» в контексте цифровизации горной отрасли в настоящий момент не в полной мере отвечает требованиям. Ключевые компетенции цифровой экономики в образовательных программах 21.02.14 «Маркшейдерское дело», 21.02.18. «Обогащение полезных ископаемых», 23.02.07 «Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств» могут быть расширены. Для решения этого вопроса колледж имеет достаточно педагогических, технических, информационных, методических ресурсов.

Внешние факторы в большей степени влияют на преодоление данного дефицита положительно. Новая образовательная технология ФП «Профессионалитет» ориентирует образовательные организации на включение в ОПОП-П цифровых образовательных модулей, предполагает разработку учебно-организационной документации на цифровой основе. Запрос на цифровизацию горного образования существует и у ключевых партнеров колледжа.

В ходе преодоления данного дефицита могут возникнуть риски: 1) определения структуры и содержания дополнительного цифрового модуля; 2) выполнения требований к образовательной инфраструктуре, условий образовательной деятельности для реализации данного модуля; 3) технологической реализации и форм организации образовательного процесса по модулю; 4) высокой загруженности преподавателей. Указанные риски будут преодолеваются путем расширения числа штатных преподавателей колледжа и привлечением на условиях внешнего совместительства преподавателей-работников предприятий; анализа программ модернизации ключевых партнеров колледжа и опережающей подготовкой специалистов под планируемые нововведения на производстве. План закупок, дооснащение лабораторий, мастерских, зон под виды работ решат инфраструктурную проблему. Внедрение педагогической технологии «Перевернутый класс» и расширение практик сетевого образования будут способствовать обновлению содержания образования по флагманским программам колледжа.

4. Анализ результатов работы УПК колледжа, чемпионатного движения (внутренний этап), трудоустройства показывает, что педагогическим коллективом и командами ключевых индустриальных партнеров ДИТК кластера «Горнодобывающая отрасль» ФП «Профессионалитет» потенциал новой образовательной технологии используется не в полной мере. Для

эффективной реализации программы деятельности кластера, выполнения ключевых показателей по магистральным направлениям работы требуется разработка принципиально новых подходов к организации практической подготовки студентов. Внутренними факторами разработки новой модели практической подготовки студентов являются внедрение проектного обучения в образовательную систему ДИТК, обучение по программам ФП «Профессионалитет» 3 управленцев колледжа, 15 преподавателей и 3 методистов, высокий профессионализм сотрудников Центра карьеры образовательного учреждения. Внешними положительными факторами являются: совместная разработка специалистами колледжа и предприятий плана обучения на рабочем месте в ОПОП-П, организация стажировок студентов на производстве, наличие целевой модели наставничества в колледже и наставнических практик у работодателей; переподготовка по программам ФП «Профессионалитет» 18 представителей АО ГМК «Дальполиметалл» и ООО «Дальнегорский ГОК».

В ходе преодоления данного дефицита могут возникнуть риски: 1) образовательный процесс не в полной мере решает задачи вовлечения студентов в чемпионатное движение «Профессионалы», начиная с 1 курса обучения; 2) образовательные подходы к организации практической подготовки на предприятии не в полной мере обеспечивают вовлеченность студента в решение производственных задач трудового коллектива компании; 3) потребуются новые управленческие решения для развития УПК колледжа, как площадки практической подготовки и «нулевого» рабочего места для студентов колледжа.

Указанные риски будут преодолеваются путем разработки и реализации сквозного стратегического проекта КГА ПОУ «ДИТК» – «Практик-Тех», введение в ОПОП-П образовательного модуля «Введение в чемпионатное движение».

Приложение 3.

Основные направления развития КГА ПОУ «ДИТК»

Управленческие действия, направленные на совершенствование деятельности.

Управленческие решения, направленные на устранение дефицитов в КГА ПОУ «ДИТК» направлены на трансформацию образовательной среды колледжа (её пространственно-предметного, технологического и социального компонентов), обновление содержания образования в соответствии с цифровизацией горной отрасли, изменение подходов к организации практической подготовки студентов, их творческой деятельности.

1. Для дальнейшей цифровой трансформации колледжа планируется на основе самодиагностики состояния цифровой среды разработать и реализовать сквозной стратегический проект «Цифровой контур».

2. Создание в колледже Изобретательно-технологического студенческого центра станет серьезным шагом к решению проблемы вовлеченности студентов КГА ПОУ «ДИТК» в конструкторско-изобретательскую деятельность.

Для ликвидации указанного дефицита, повышения мотивации студентов к творческой деятельности, развития гибких компетенций будет разработана и реализована программа сопровождения студентов с признаками творческой одаренности, реализован студенческий проект «Мосты успеха».

Формирование запроса ключевых работодателей на совместную работу со студентами в области нововведений и инноваций планируется организовать через работу в РУМО Химические технологии, горное и нефтегазовое дело.

Сотрудничество в области конструкторско-изобретательской деятельности с организациями высшего образования, технологическими компаниями возможно через участие студентов в проектно-исследовательской деятельности, в конкурсных мероприятиях, организованных образовательным и бизнес-сообществом.

В области воспитательной работы будут созданы микропрограммы популяризации изобретательской деятельности, формирующие воспитательную среду, в которой студенты будут чувствовать потребность заниматься творческой деятельностью.

В целях развития творческого потенциала обучающихся будет продолжено международное сотрудничество с колледжами р. Беларусь.

3. Содержание образования в КГА ПОУ «ДИТК» в контексте цифровизации горной отрасли будет обновляться через разработку и введение в ОПОП-П не менее двух ЦОМ в соответствии с программами модернизации ключевых партнеров колледжа и трендами развития отрасли в целом.

В целях подготовки студентов к чемпионатному движению с 1 курса в ОПОП-П уже с 2026 года будет введен образовательный модуль «Введение в чемпионатное движение».

Для реализации ЦОМ в период реализации программы будут созданы новые мастерские и лаборатории: 1. Лаборатория Интернет вещей в горном

деле; 2. Лаборатория беспилотных аппаратов; 3. Мастерская предиктивного обслуживания горной техники.

Проблема загруженности преподавателей будет решена за счет расширения числа штатных педагогических сотрудников колледжа и привлечение работников предприятий в качестве преподавателей совместителей.

Продуктивность использования педагогических технологий будет повышаться в направлениях: 1) сквозное внедрение проектного обучения в логике «индивидуальный проект – курсовое проектирование – дипломный проект»; 2) внедрение технология «Перевернутый класс» позволит не только повысить практико-ориентированность учебных занятий, но и придаст импульс цифровой образовательной среде колледжа, т.к. основные материалы для учебных занятий будут размещаться на СДО «MOODLE». Экспертный контроль продуктивного использования образовательных технологий будет осуществляться через обобщение педагогами полученных результатов на ежегодной практической конференции колледжа, в рамках недель проф. мастерства, выставок-отчетов использования в образовательном процессе современного оборудования.

Большинство указанных мероприятий будет интегрировано в сквозной стратегический проект колледжа «Горное образование». В рамках проекта будут найдены и описаны лучшие практики колледжа по внедрению разнообразных форматов обучения.

4. Разработка и реализации сквозного стратегического проекта КГА ПОУ «ДИТК» – «Практик-Тех» позволит устранить дефициты, связанные с чемпионатным движением «Профессионалы», маршрутизацией выпускников.

Проект будет направлен на развитие индивидуальных образовательных треков для студентов, повышение вовлеченности студента в решение производственных задач трудового коллектива компании, организовать менторство выпускников колледжа – участников чемпионатного движения, имеющих опыт создания и реализации проектов.

Управленческие решения по развитию УПК колледжа связаны с расширением линейки продукции/услуг, повышением финансовой устойчивости комплекса. В рамках технологии непрерывного образования, возврата выпускников в колледж на программы ДПО – LLL (Life-long Learning) будут разработаны программы повышения квалификации «Практическое применение специализированного цифрового оборудования в обогащении полезных ископаемых», «Цифровое проектирование и 3D-печать: полный цикл создания детали», «Комплексная обработка данных лазерного сканирования и 3D-моделирование»; 2) программу профессионального обучения «Оператор беспилотных авиационных систем (с максимальной взлетной массой 30 килограммов и менее)».

5. КГА ПОУ «ДИТК» как базовой организации образовательно-производственного кластера «Горнодобывающая отрасль» ФП «Профессионалитет» предстоит расширить сетевое взаимодействие, пригласив в кластер 2 профессиональных образовательных организации

Приморского края (КГА ПОУ «ЛИК», КГА ПОУ «КМК») и не менее 2 крупных индустриальных партнеров.

В целях развития цифровизации образования, синхронизации программ модернизации оборудования колледжа и предприятий, технологических стартапов планируется наладить партнерство с крупными компаниями производителями/поставщиками оборудования ООО «ГЕОСТРОЙИЗЫСКАНИЯ», ООО НПП «Учтех-Профи», ООО «Матрикс Инжиниринг Груп».

Развитие опытно-экспериментальной работы, исследовательской, изобретательской деятельности студентов требует сотрудничества с ведущими вузами региона, осуществляющими подготовку специалистов для горной отрасли. Потенциальные партнеры ДИТК: ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет», ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет».

Механизмы контроля за ходом реализации программы развития.

Контроль за ходом реализации программы развития в КГА ПОУ «ДИТК» будет осуществляться через систему мероприятий и процедур.

Управленческий контроль за реализацией программы развития будет осуществляться через мониторинг ВСОКО КГА ПОУ «ДИТК», обсуждение результатов реализации на педагогических советах колледжа, в ходе заседаний Управляющей компании образовательно – производственного кластера «Горнодобывающая отрасль» ФП «Профессионалитет». В данном виде контроля будут принимать участие учредитель, администрация, педагогические работники колледжа, сетевые и индустриальные партнеры. Ежегодно в рамках Отчета по самообследованию результаты реализации программы развития будут широко представлены общественности, в том числе студентам и их родителям (законным представителям).

Тематический контроль будет осуществляться по следующим направлениям:

- реализация сквозных стратегических проектов будет осуществляться Проектным офисом КГА ПОУ «ДИТК»;

- вопросы, связанные с обновлением содержания образования, воспитания, обновления МТБ, лучшими практиками маршрутизацией выпускников и др. будут рассматриваться на Методическом совете колледжа;

- вопросы, связанные с треками для обучающихся, подлежат обсуждению и экспертизе со стороны Студенческого совета колледжа.

Периодичность тематического контроля: не реже 1 раза в год по подчиненности.

Целевой контроль реализации программы развития будет осуществляться 2 раза в год в рамках аудита ВСОКО, 4 раза в год по отдельным критериям, входящим в КРІ министерства профессионального образования и занятости населения Приморского края.

Приложение 4.

**Ожидаемые результаты реализации программы развития
КГА ПОУ «ДИТК»**

Механизмы реализации программы, в том числе описание требуемых ресурсов (материально-технических, финансовых, кадровых и т. д.) и источников их пополнения.

ПОКАЗАТЕЛИ		ед. изм.	базовое значение	плановые значения		
			2025	2026	2027	2028
ОПОП	Общее количество профессий/специальностей, реализуемых в ПОУ	шт.	17	19	20	20
	Общее количество профессий/специальностей, реализуемых в рамках программ ФП «Профессионалитет»	шт.	11	15	19	20
Контингент	Общее число студентов ПОУ (в т.ч. лиц с ОВЗ)	чел.	1160	1243	1300	1350
	Общее число студентов очной формы обучения (в т.ч. лиц с ОВЗ)	чел.	1010	1108	1150	1200
	Охват студентов в рамках ФП «Профессионалитет»	чел.	549	814	1150	1200
Трудоустройство студентов и выпускников	Комплексность целевого обучения (количество групп с долей студентов по целевому обучению более 90 %)	шт.	0	0	1	2
	Нулевое рабочее место (доля трудоустроенных студентов к очному контингенту ПОУ)	%	13	20	30	35
	Первое рабочее место (уровень трудоустройства выпускников, осуществляющих трудовую деятельность в течение одного года после выпуска)	%	66	75	85	85
Привлекательность и востребованность	Число поступивших на 1 курс в отчетный год (КЦП/договор)	чел./чел.	265/37	310/40	310/40	310/40
	Количество профильных программ СПО и ПО* (*ОВЗ), по которым прием осуществляется впервые	шт.	2	3	2	2
	Число внешних слушателей по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, профессионального обучения	чел.	230	260	280	300
	Число несовершеннолетних, обученных в рамках проекта «Аттестат + Профессия»	чел.	110	115	120	125
	Трудоустройство выпускников проекта «Аттестат плюс профессия»;	чел.	33	35	37	38

ПОКАЗАТЕЛИ		ед. изм.	базовое значение	плановые значения		
			2025	2026	2027	2028
Качество профессиональной подготовки и	Количество компетенций чемпионата "Профессионалы", в которых приняли участие на региональном этапе	шт.	30	19	19	20
	Число победителей/призеров регионального этапа чемпионата "Профессионалы", ЧВТ, "Абилимпикс"	чел.	30	10	12	15
	Общее число обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен, в том числе по модели ФГОС и региональной модели	чел.	348	220	320	320
	Число обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня (по модели ФГОС)	чел.	180	115	255	320
	Число обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен с вариативной частью от работодателей (по модели ФГОС)	чел.	180	115	255	320
	Средний балл по итогам демонстрационного экзамена в ПОУ (по 100-балльной системе) (по модели ФГОС)	балл	71,9	75	78	80
	Число студентов, набравших 100 баллов (по модели ФГОС)	чел.	4	5	7	10
	Число студентов, принявших участие в выездных модулях в рамках сетевого взаимодействия	чел.	33	100	125	150
	Доля студентов, задействованных в любом цикле производственного цикла УПК, к очному контингенту	%	3	5	7	10
Финансовая устойчивость и управление имуществом комплексом	Уровень внебюджетных доходов	%	9	20	20	20
	Объем софинансирования ПОУ от партнеров-работодателей (стипендии, гранты на развитие инфраструктуры, материально-технического обеспечения, в т.ч. расходные материалы);	тыс. руб.	200,00	250,00	300,00	300,00
	Загруженность оборудования в рамках 40-часовой рабочей недели (доля времени)	%	100	100	100	100
	Доход от деятельности УПК	руб.	14 064,35	16 000,00	18 000,00	20 000,00
Кадровый потенциал	Число штатных преподавателей, прошедших стажировки на предприятиях (не включая внешних совместителей)	чел.	18	7	9	18

ПОКАЗАТЕЛИ	ед. изм.	базовое значение	плановые значения			
		2025	2026	2027	2028	
Число преподавателей и мастеров производственного обучения, сдавших демонстрационный экзамен	чел.	17	7	9	18	
Число работников предприятий и организаций, работающих на условиях внешнего совместительства преподавателями и мастерами производственного обучения	чел.	18	18	18	18	

Приложение 5.

Дорожная карта реализации программы развития

№	Основные мероприятия программы	Срок реализации	Планируемые результаты	Необходимые ресурсы	Основные ответственные за реализацию	Показатели оценки реализации программы
1	Разработка и реализация сквозного стратегического проекта «Горное образование»	Июнь 2028 г.	1.Обновление содержание образования в соответствии с цифровой трансформацией горной отрасли 2.Создание условий для участия студентов в чемпионатном движении с 1 курса 3.Повышение практической подготовки обучающихся	Информационные, методические, кадровые	От колледжа: Борзенкова Е.К. Ионова С.О. Пилюгина А.В. Представители работодателей: Зайцев И.А., Ванюхин Д.В.	1. Каждая флагманская ОПОП-П содержит не менее двух цифровых модулей, 2. Доля ОПОП-П, с привлечением сотрудников профильных предприятий к реализации профессионального цикла (без учета ГИА и ДЭ) – 100 %. 3.Объем практической подготовки профессионального цикла, в том числе практики не менее 85 % от общей трудоемкости ОПОП-П, 4.Получение студентами не менее одной-двух дополнительных квалификаций по рабочим профессиям, должностям служащих соответственно. 5.В 20 образовательных ОПОП-П (по нарастающей) введен образовательный

						модуль «Введение в чемпионатное движение». 6. Программы развития компетенций в области цифрового горного образования.
2	Разработка и реализация сквозного стратегического проекта «Цифровой контур»	Август 2028 г.	1. Трансформация цифровой образовательной среды колледжа 2. Синхронизация технической инфраструктуры колледжа и предприятий – партнеров в области цифровизации производства.	Информационные, методические, кадровые, финансовые, материальные	Пинской Р.А. Ионов П.С. Ильина О.Б. Представители работодателей: Зайцев И.А., Ванюхин Д.В.	1. Цифровая структура ОО (характеристика не менее, чем по 4 критериям). 2. Цифровые решения для образовательного процесса и внеурочной деятельности (характеристика не менее, чем по 12 критериям). 3. Управление образовательной организацией (характеристика не менее, чем по 6 критериям). 4. Внешнее позиционирование колледжа (характеристика не менее, чем по 3 критериям). 5. Цифровая грамотность команды колледжа (характеристика не менее, чем по 2 критериям). 6. Разработана и описана модель ЦОС колледжа.
3	Разработка и реализация сквозного стратегического	Июль 2028 г.	1. Повышение практико-направленности обучения.	Информационные, методические, кадровые,	От колледжа: Трофимова Д.Ф. Кобылкевич Е.Ю.	1. Создание новых мастерских и лабораторий: 1. Лаборатория Интернет вещей в горном деле; 2.

	проекта «Практик-Тех»		<p>2. Внедрение эффективных практик маршрутизации студентов, организации «нулевого» рабочего мета» на базе УПК колледжа.</p> <p>3. Сквозное внедрение проектного обучения в логике «индивидуальный проект – курсовое проектирование – дипломный проект», образовательных.</p> <p>4. Адаптация технологии непрерывного образования, возврата выпускников в колледж на программы ДПО – LLL (Life-long Learning).</p>	финансовые, материальные	Яцук В.В. Представители работодателей: Зайцев И.А., Ванюхин Д.В.	<p>Лаборатория беспилотных аппаратов; 3. Мастерская предиктивного обслуживания горной техники.</p> <p>2. Разработка программ повышения квалификации «Практическое применение специализированного цифрового оборудования в обогащении полезных ископаемых», «Цифровое проектирование и 3D-печать: полный цикл создания детали», «Комплексная обработка данных лазерного сканирования и 3D-моделирование»; 2) программы профессионального обучения «Оператор беспилотных авиационных систем (с максимальной взлетной массой 30 килограммов и менее)».</p> <p>3. Проектным обучением охвачено не менее 85 % студентов, осваивающие флагманские образовательные программы.</p>
--	-----------------------	--	--	--------------------------	---	--

4	Разработка и реализация студенческого проекта «Мосты успеха»	Сентябрь 2027 г.	1.Повышения мотивации студентов к творческой деятельности, изобретательской работе.	Кадровые, информационные, материальные	От колледжа: Белай П.В. Представитель работодателя: Шлапунова Н.В.	1. 50% студентов технических специальностей примут участие в проекте. 2. Проведен мастер-класс по публичному выступлению, составлению резюме и самопрезентации для студентов работниками кадровой службы работодателя. 3. Проведено однодневное мероприятие (нетворкинг) по изучению и описанию студентами Skills-профиля профессий/специальностей колледжа).
5	Создание в колледже Изобретательно-технологического студенческого центра	Август 2028 г.	1.Создание развивающей, воспитывающей среды для творческой деятельности студентов, развития «мышления роста». 2.Развитие международного сотрудничества с колледжами Республики Беларусь.	Кадровые, информационные, материальные	Борзенкова Е.К. Трофимова Д.Ф. Пилюгина А.В. Белай П.В.	1. Разработано положение о ИТС, его структурно-функциональная и деятельностьная модель. 2. Участников ИТС студентов – до 10 чел. 3. Сотрудничество в области конструкторско-изобретательской деятельности с организациями высшего образования (не менее 2-х), технологическими компаниями (1- 2), опытно - конструкторскими группами ключевых работодателей (1-2 проекта).

						4.Международное сотрудничество с колледжами Республики Беларусь в области проектно-исследовательской деятельности студентов (не менее 2-х мероприятий в год).
6	Расширение кластера «Горнодобывающая отрасль», сетевого взаимодействия с партнерами	Декабрь 2028 г.	1.Масштабирование колледжа. 2.Создание интегративной модели партнерства колледжа.	Кадровые, информационные, материальные, финансовые	Матвеева В.Г. Борзенкова Е.К. Трофимова Д.Ф.	1.До 7 профессиональных образовательных организаций до 4 крупных промышленных партнеров. 2.Разработана модель оценки сетевого взаимодействия КГА ПОУ «ДИТК» как базовой организации с сетевыми организациями кластера на основе анализа эффективности содержательного, кадрового, организационно-финансового, средового содержания, мобильности сети. 3.100 % выполнение Регламента сетевого взаимодействия кластера. 4.Модель взаимоотношений с работодателем, предусматривающая управленческий (Управляющая компания кластера), образовательный

						(План обучения на рабочем месте студентов, проектное обучение, разработка ОПОП-П с цифровыми модулями, развитие уникальных компетенций кластера, развитие чемпионатного движения, опытно-конструкторская деятельность), производственную (трудоустройство с 3 курса, совместные проекты в УПК колледжа), методическую (создание Базовой кафедры на предприятиях, в т.ч. для стажировки преподавателей колледжа, совместная работа работодателей и колледжа в РУМО, ФУМО, развитие системы наставничества), культурно-досуговый (интеллектуальная, спортивная деятельность), информационный (совместный медиа-центр), социальный (социальная поддержка обучающихся, целевые договоры).
7	Разработка и реализация программы сопровождения студентов с	Август 2026 г.	1.Повышение мотивации обучающихся творческой	к	Кадровые, информационные, методические	Ильина О.Б. 1.Разработана и утверждена 1 программа. 2.Охват программой – до 100 студентов.

	признаками творческой одаренности		деятельности, изобретательскому делу.			
8	Мониторинг уровня сформированности компетенций, связанных с цифровой грамотностью у педагогических работников колледжа.	Сентябрь 2027 г.	1.Повышение уровня сформированности компетенций, связанных с цифровой грамотностью у педагогических работников колледжа.	Кадровые, информационные, методические	Борзенкова Е.К.	1. Анализ данных мониторинга.
9	Переформатирование Медиацентра образовательного учреждения	Сентябрь 2027 г.	1.Эффективное позиционирование колледжа на внешнем контуре.	Кадровые, информационные	Ильина О.Б.	1.Медиацентр имеет структуру, обеспечивающую присутствие и продвижение учреждения в медиaprостранстве, объединяет и систематизирует создание и распространение медиаконтента. 2.Медиацентр реализует информационную, маркетинговую, педагогическую, развивающую, профориентирующую функции. 3. Оригинальность и профессиональный уровень медиапродуктов, вовлечённости участников и педагогов в проекты. 4. Количество реализованных

						<p>медиапроектов за год - 4, число участников медиацентра по возрастным группам (положительная динамика), объём и регулярность выпуска контента (новости, фото, видео, подкасты и др.).</p> <p>5.Имиджевые показатели – упоминания о ДИТК в внешних СМИ и социальных сетях, позитивная обратная связь от родителей, партнёров и внешних организаций.</p>
10	Создание групп «Лессон-стади» (кружков качества педагогических работников)	Сентябрь 2027 г.	1.Преодоление дефицита специфических навыков инновационной деятельности у педагогов-наставников.	Кадровые, информационные, методические	Борзенкова Е.К.	1.Создание кружков качества педагогов для развития проектных, лидерских, предпринимательских навыков.
11	Синхронизация технической инфраструктуры колледжа и предприятий – партнеров в области цифровизации производства.	Январь 2027 г.	1.Обновление содержания образования. 2.Разработка Программ компетенций развития кластера. 3.Формирование плана закупок оборудования.	Кадровые, информационные, методические	Трофимова Д.Ф. Борзенкова Е.К. Ионов П.С.	1.Акт-сверка оборудования. 2.План закупок оборудования колледжа.