

О РЕАЛИЗАЦИИ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА И РЕЗУЛЬТАТАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ 2025–2026 УЧЕБНОГО ГОДА

Докладчик Джункабаева З.А., директор колледжа

Уважаемые коллеги!

Подходит к завершению 2025–2026 учебный год. Для нашего колледжа он стал не просто очередным учебным годом, а важным этапом перехода к реализации Стратегического плана развития колледжа на 2025–2030 годы.

Сегодня, подводя итоги, важно не только перечислить проведенные мероприятия, но и честно ответить на три вопроса: что мы планировали, с какими трудностями столкнулись и каких результатов достигли.

Любое развитие происходит через преодоление противоречий. Поэтому свой доклад я хочу построить по принципу триады: цель, вызовы и результат.

ЧТО МЫ ХОТЕЛИ ИЗМЕНИТЬ

В начале учебного года перед колледжем стояла задача не просто обеспечить стабильную работу, а создать условия для дальнейшего развития и повышения конкурентоспособности.

Мы определили несколько ключевых направлений деятельности.

Первое – повышение качества подготовки специалистов через усиление практикоориентированного обучения и совершенствование организации производственной практики.

Второе – цифровая трансформация образовательного процесса, развитие цифровой образовательной среды и внедрение современных технологий управления.

Третье – повышение качества кадрового состава через аттестацию педагогов, повышение квалификации, получение квалификационных категорий и развитие профессиональных компетенций.

Четвертое – внедрение технологий искусственного интеллекта как одного из стратегических направлений развития колледжа.

Пятое – укрепление материально-технической базы и создание современной образовательной среды.

Шестое – повышение рейтинга колледжа через достижение показателей качества образования, кадрового потенциала и эффективности работы всех структурных подразделений.

Мы понимали, что современный колледж оценивается не только по количеству обучающихся. Сегодня учитываются качество кадрового состава, результаты аттестации педагогов, отсутствие нарушений законодательства, достижения студентов, уровень цифровизации, взаимодействие с работодателями и показатели трудоустройства выпускников.

Поэтому главной целью стало не сохранение существующей системы, а ее развитие.

С КАКИМИ ПРОБЛЕМАМИ МЫ СТОЛКНУЛИСЬ

Однако любой процесс изменений неизбежно сталкивается с сопротивлением и объективными трудностями.

Первое противоречие возникло при внедрении новой модели организации учебного процесса.

Мы отказались от практики массового вывода студентов на производственную практику в конце крупных учебных блоков и начали переход к модульно-практикоориентированному формату.

На практике это потребовало пересмотра графиков, учебных планов, распределения нагрузки, взаимодействия между отделениями и преподавателями.

Не все восприняли эти изменения сразу положительно. Возникали вопросы по расписанию, нагрузке, организации практик и сопровождению студентов. По ряду специальностей не всегда удается найти предприятия, которые готовы обеспечить студентам выполнение профессиональных задач в полном объеме. В отдельных случаях работодатели привлекают студентов к работе, не связанной с формированием необходимых компетенций.

Второе противоречие связано с цифровизацией.

Мы поставили задачу перевести значительную часть образовательных процессов в цифровую среду. Однако стало очевидно, что уровень цифровой готовности педагогов различается.

Одни преподаватели быстро освоили новые инструменты, активно использовали преимуществами системы Platonus, электронные ресурсы и элементы искусственного интеллекта.

Другим потребовалась дополнительная методическая поддержка.

Третье противоречие проявилось в организации самостоятельной работы студентов.

Мы сделали СРС одним из ключевых показателей качества обучения.

Однако мониторинг показал, что часть преподавателей воспринимала эту работу как формальность.

В результате выявилась существенная разница между педагогами по уровню вовлеченности, качеству обратной связи со студентами и использованию цифровых инструментов.

Четвертое противоречие связано с кадровым потенциалом.

В течение года колледж обновил педагогический состав. В коллектив пришли новые специалисты-практики.

С одной стороны, это усилило профессиональную составляющую образовательного процесса.

С другой стороны, возникла необходимость адаптации новых сотрудников к внутренним требованиям колледжа, методической культуре и системе управления качеством.

Особенно, нужно указать, что сегодня требования к педагогам значительно возросли. Аттестация, повышение квалификации, получение категории, участие в конкурсах и профессиональных мероприятиях становятся обязательными условиями профессионального роста. Вместе с тем не все сотрудники одинаково активно включаются в этот процесс.

Пятое противоречие носило управленческий характер.

По мере роста объема цифровых данных стало очевидно, что традиционные методы контроля уже не позволяют оперативно управлять всеми процессами.

Возникла потребность в аналитике, мониторинге, прогнозировании рисков и принятии решений на основе данных.

Еще одним серьезным вызовом стало изменение подходов государства к оценке деятельности колледжей.

Сегодня оценивается уже не только работа администрации. Оценивается деятельность каждого сотрудника.

Категорийность педагогов, своевременное прохождение аттестации, отсутствие нарушений законодательства и лицензионных требований, качество ведения документации, результаты студентов на конкурсах и чемпионатах, показатели трудоустройства, работа кураторов, участие педагогов в повышении квалификации — все это формирует общий рейтинг колледжа.

Мы должны честно признать, что не все сотрудники до конца осознают эту взаимосвязь.

Иногда требования администрации воспринимаются как дополнительная нагрузка. Однако сегодня это уже не внутренние требования колледжа, а показатели, по которым государство оценивает эффективность нашей работы.

Если педагог своевременно не проходит аттестацию, если допускаются нарушения в документации, если не выполняются требования по качественному составу кадров — колледж теряет рейтинговые баллы.

А потеря рейтинговых показателей в дальнейшем может напрямую повлиять на объемы государственного образовательного заказа, количество грантов, конкурентоспособность колледжа и его положение среди организаций технического и профессионального образования.

Таблица рейтинга колледжей

ЧЕГО МЫ ДОСТИГЛИ

Несмотря на объективные трудности, именно через их преодоление были достигнуты результаты, которые сегодня позволяют говорить о качественных изменениях в колледже.

Прежде всего нам удалось создать основу новой модели организации образовательного процесса.

Практика стала ближе к теории, а теория — ближе к практике.

Мы начали формировать непрерывную связь между учебными модулями и производственным обучением, что позволило приблизить образовательный процесс к реальным требованиям рынка труда. Вместе с тем мы понимаем, что это только начало системных изменений, поэтому в новом учебном году работа по совершенствованию данной модели будет продолжена.

Вторым важным результатом стало развитие цифровой образовательной среды.

Электронные журналы, системная работа через Platonus, цифровое сопровождение практики и самостоятельной работы студентов стали не экспериментом, а частью повседневной деятельности колледжа.

Третьим результатом стало дальнейшее формирование культуры ответственности и результативности педагогической деятельности.

В течение учебного года работа педагогического коллектива осуществлялась через индивидуальные планы работы преподавателей, которые стали не просто отчетным документом, а инструментом планирования, самоанализа и оценки профессиональной деятельности.

В индивидуальные планы были включены основные показатели эффективности работы педагога: результаты учебно-методической деятельности, повышение квалификации, участие в профессиональных конкурсах и проектах, достижения студентов, использование цифровых технологий, качество ведения документации и выполнение других показателей, влияющих на рейтинг преподавателя и колледжа в целом.

Это позволило сделать систему оценки деятельности педагогов более прозрачной, объективной и ориентированной на конкретный результат.

Особенно важно подчеркнуть, что данная работа направлена не на усиление контроля, а на формирование понимания личной ответственности каждого сотрудника за общий результат деятельности колледжа.

Сегодня рейтинг колледжа складывается из множества показателей, и вклад каждого преподавателя имеет значение. Именно поэтому аттестация, получение и подтверждение квалификационных категорий, участие в профессиональных конкурсах, повышение квалификации, соблюдение нормативных требований и качественное выполнение индивидуального плана работы становятся не формальностью, а важным элементом стратегического развития колледжа.

Отдельно хочу остановиться на вопросе подготовки конкурентоспособных специалистов.

Как организация технического и профессионального образования мы не можем ограничиваться только выполнением образовательных программ и выдачей дипломов. Наша задача — подготовить специалиста, способного успешно конкурировать не только на региональном или республиканском, но и на международном уровне.

Одним из важнейших показателей качества подготовки кадров являются результаты студентов в профессиональных конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства, в том числе движении WorldSkills.

Сегодня WorldSkills — это не просто соревнование. Это международный стандарт профессиональных компетенций, который позволяет объективно оценить уровень подготовки будущих специалистов.

Поэтому каждый преподаватель специальных дисциплин должен постоянно анализировать собственные профессиональные компетенции, изучать современные отраслевые требования и понимать, каким навыкам международного уровня он способен обучить своих студентов.

Сильный педагог, обладающий актуальными профессиональными знаниями и экспертными компетенциями, способен подготовить сильного студента. А сильный студент способен достойно представить колледж на региональном, национальном и международном уровнях.

Мы должны ставить перед собой амбициозные цели и готовить студентов не только к успешному трудоустройству, но и к участию и победам в конкурсах профессионального мастерства.

Тем более что достижения студентов на чемпионатах высокого уровня открывают для них дополнительные образовательные и профессиональные возможности, а для колледжа становятся показателем качества подготовки кадров и подтверждением его конкурентоспособности.

Поэтому участие в движении WorldSkills и других профессиональных конкурсах должно стать не разовой инициативой отдельных педагогов, а частью системной работы каждого отделения и каждого преподавателя специальных дисциплин.

Четвертым результатом стало начало системного внедрения искусственного интеллекта.

В начале 2025–2026 учебного года нами был взят курс на активное внедрение технологий искусственного интеллекта в деятельность колледжа. Данное направление было определено как одна из стратегических задач развития колледжа и включено в число приоритетов, обеспечивающих его конкурентоспособность и готовность к вызовам цифровой экономики.

В течение года нам удалось не только сформировать понимание значимости искусственного интеллекта среди педагогического коллектива, но и начать его практическое применение в образовательной, методической и управленческой деятельности. Были сделаны первые шаги по использованию инструментов искусственного интеллекта для подготовки учебных материалов, сопровождения образовательного процесса, автоматизации отдельных рабочих процессов и повышения эффективности управленческих решений.

Сегодня мы рассматриваем искусственный интеллект не как дополнительный цифровой инструмент, а как важнейший фактор трансформации современной системы образования и новую профессиональную компетенцию педагога.

Учитывая стратегическую значимость данного направления для дальнейшего развития колледжа, более подробно о проделанной работе, достигнутых результатах и перспективах внедрения технологий искусственного интеллекта в образовательный процесс и систему управления колледжем будет представлено в следующем выступлении заместителем генерального директора по ИИ и СР и программиста лаборатории ИИ.

Пятым результатом стало укрепление кадрового потенциала.

Колледж привлек новых специалистов, расширил профессиональные компетенции педагогов и создал условия для дальнейшего развития кадрового состава.

Главным итогом года считаю не отдельные мероприятия и показатели.

Главный итог заключается в том, что колледж начал переход от модели функционирования к модели развития.

Этот переход подтверждается не только организационными изменениями, но и конкретными результатами. В течение года были реализованы практикоориентированные проекты по специальностям «Дизайн интерьера» и «Графический дизайн», студенты приняли участие в обновлении образовательного пространства колледжа и реализации проектов в рамках программы «Адал азамат». При поддержке учредителя значительно укреплена материально-техническая база: приобретены современные компьютеры, интерактивные панели, VR-

оборудование, специализированное программное обеспечение и другие средства обучения. Кроме того, разработана и внедрена система поощрения сотрудников за привлечение абитуриентов, направленная на укрепление контингента и повышение конкурентоспособности колледжа.

Мы перестаем работать по принципу решения текущих задач и постепенно переходим к стратегическому управлению.

Сегодня перед нами стоит новая задача.

Если 2025–2026 учебный год был годом запуска изменений, то 2026–2027 учебный год должен стать годом закрепления результатов.

Нам предстоит:

- продолжить цифровую трансформацию колледжа;
- развивать систему аналитического управления;
- усиливать практикоориентированное обучение;
- расширять взаимодействие с работодателями;
- внедрять технологии искусственного интеллекта в образовательный процесс;
- повышать качество подготовки специалистов и конкурентоспособность колледжа.

Уважаемые коллеги!

Развитие невозможно без изменений, а изменения невозможны без преодоления трудностей. Отдельно хочу остановиться на вопросе искусственного интеллекта.

Если 2025–2026 учебный год стал годом знакомства с технологиями искусственного интеллекта, то 2026–2027 учебный год должен стать годом их практического применения.

Сегодня искусственный интеллект перестает быть дополнительным инструментом и становится новой профессиональной компетенцией педагога.

Поэтому перед каждым преподавателем на летний период ставится задача освоить возможности искусственного интеллекта для подготовки учебных материалов, разработки заданий, организации самостоятельной работы студентов, анализа результатов обучения и совершенствования методической деятельности.

Мы не можем готовить специалистов будущего, используя исключительно инструменты прошлого.

Колледж, который не научится эффективно использовать технологии искусственного интеллекта, рискует потерять конкурентоспособность уже в ближайшие годы.

Сегодня мы должны научиться работать одновременно в нескольких горизонтах планирования.

У каждого подразделения и каждого сотрудника должны быть:

- текущие планы — на день и неделю;
- краткосрочные планы — на семестр и учебный год;
- среднесрочные планы — на 2–3 года;
- долгосрочные планы — на 5 лет;
- стратегические цели, определяющие развитие колледжа в будущем.

Только тогда каждое наше действие будет работать не на решение сиюминутных задач, а на достижение общей цели.

Наша задача сегодня — не просто сохранить колледж таким, какой он есть.

Основа для этого уже создана. За прошедший год нам удалось реализовать ряд важных проектов, направленных на повышение качества подготовки специалистов, развитие образовательной среды и укрепление инфраструктуры колледжа. Результаты проектной деятельности студентов уже работают на развитие колледжа, обновлена материально-техническая база, расширены цифровые возможности образовательного процесса, внедрены новые механизмы привлечения контингента и сформированы условия для дальнейшей цифровой трансформации.

Наша задача — сделать его одним из сильнейших и наиболее конкурентоспособных колледжей города.

И этот результат зависит не только от директора или администрации. Он зависит от каждого сотрудника, работающего в нашем колледже.

Прошедший учебный год показал, что наш коллектив способен не только адаптироваться к новым требованиям, но и создавать собственные решения, определяющие будущее колледжа.

Благодарю педагогический коллектив за проделанную работу, ответственность и вклад в развитие колледжа.

Спасибо за внимание.