Министерство профессионального образования
и занятости населения Приморского края

краевое государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Приморский политехнический колледж»

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГА ПОУ «ППК»
_____О.В.Крицкий

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Приморский политехнический колледж» на 2026-2028 г.г.

Владивосток, 2025

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Программа развития колледжа на период 2026-2028 годы основополагающий документ, определяющий стратегию и основные направления совершенствования образовательной, учебно-производственной, хозяйственной, финансово-экономической и управленческой деятельности.

Программа разработана администрацией КГА ПОУ «ППК» при непосредственном участии членов коллектива колледжа.

Программа является открытым документом для внесения изменений и корректировок. Корректировка Программы осуществляется ежегодно или по завершении каждого этапа. Внесения изменений в Программу принимаются Советом колледжа.

Таблица 1 – Паспорт Программы развития

Общие сведения
Наименование: краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Приморский политехнический колледж» *Учредитель:* Приморский край *Лицензия:* № Л035-01285-25/00239952 от 12.12.2017 г., выдана Министерством образования Приморского края
Документы, послужившие основанием для разработки программы
1. Конституция Российской Федерации. 2. Конвенция о правах ребенка. 3. Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. 4. Приказ Минпросвещения России от 24 августа 2022 г. № 762 «Об утверждении Порядка и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования». 5. Приказ Минпросвещения России от 8 ноября 2021 г. № 800 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам СПО». Приказ Минпросвещения России от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления деятельности по дополнительным общеобразовательным программам». 7. Постановление Правительства РФ от 19 мая 2023 г. № 797 «Об утверждении положения о государственной аккредитации образовательной деятельности и о признании утратившим силу Постановления Правительства РФ от 14 января 2022 г. № 3». 8. Приказ Минпросвещения России «Об утверждении аккредитационных показателей, методики расчета и применения аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования» от 14 апреля 2023 г. № 272. Приказ Минпросвещения России от 5 августа 2020 г. № 885/390 «О практической подготовке обучающихся». 10. Федеральные государственные образовательные стандарты СПО. 11. Национальный проект «Образование» (заседание президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 3 сентября 2018 г.). 12. Федеральный проект «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» национального проекта «Образование» государственной программы «Развитие образования». 13. Федеральный проект «Профессионалитет» национального проекта «Образование» государственной программы «Развитие образования». 14. Указ Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (21 июля 2020 г. № 474). 15. Перечни поручений Президента РФ

16.Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года.
17. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации и национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 года.
18. Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года.
19. Концепция информационной безопасности детей в Российской Федерации.
20. Устав краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Приморский политехнический колледж»

Стратегическая цель Программы

Создание условий для подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена для различных отраслей экономики, адаптированных к практической деятельности в современных экономических условиях, путем обновления содержания и технологий обучения, развития их практической направленности и воспитания, а также модернизации образовательной инфраструктуры и повышения эффективности кадрового потенциала. Практическая подготовка доминирует в образовательном процессе.

Комплексные задачи Программы

1. Обновление структуры и содержания ООП в соответствии с запросами личности и потребностями рынка труда.
2. Обеспечение реализации цифровой трансформации образовательного процесса.
3. Развитие кадрового потенциала и формирование эффективной системы подготовки высококвалифицированных специалистов
4. Развитие форм независимой и экспертной оценки квалификаций и компетенций выпускников ПОО, в том числе в форме демонстрационного экзамена, формирование экспертного сообщества из числа педагогов и работников производственной сферы.
5. Реализация института наставничества.
6. Выстраивание карьерных траекторий обучающихся и выпускников, содействие их последующему трудоустройству на предприятия и организации региона.
7. Формирование экосистемы инноваций, трансляции позитивного педагогического опыта.
8. Расширение спектра образовательных услуг.
9. Совершенствование образовательной инфраструктуры колледжа

Период реализации Программы - 2026-2028 годы

Планируемые результаты реализации Программы

1. Обеспечение подготовки квалифицированных кадров, в соответствии с ФГОС СПО, профессиональными стандартами и запросами рынка труда:

−Количество утвержденных и актуализированных ООП СПО по специальностям, соответствующим ФГОС СПО, профессиональным стандартам и востребованными на рынке труда, 100%.

−Количество привлеченных к образовательному процессу представителей отраслевых предприятий (организаций) региона, 30 чел.;

−Качественная успеваемость выпускников по результатам ГИА, 70 %;

−Качественная успеваемость выпускников, прошедших ГИА в форме ДЭ, 70%.

−Доля выпускников, прошедших ГИА в форме ДЭ профильного уровня к общему количеству сдавших демонстрационный экзамен выпускников, 80%;

−Количество обучающихся, получивших профориентационные услуги, 800 чел.;

−Численность обучающихся по всем программам обучения, 2500 чел.;

−Выполнение контрольных цифр приема граждан по специальностям, реализуемым колледжем, 100 %;

−Количество договоров о сетевом взаимодействии и (или) договоров о сотрудничестве с ПОО, учреждениями ВО, 15 ед.;

−Доля выпускников, получивших не менее 2-х квалификаций в рамках дополнительного профессионального обучения/дополнительного профессионального образования, 100 %.

2. Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии:

-Количество обучающихся, привлеченных к занятиям в студенческих объединениях, 320 чел.;

-Доля обучающихся, вовлеченных в разные формы воспитательной деятельности, 60%;

-Доля обучающихся, охваченных программой профилактической направленности, 80 %;

-Количество студентов, входящих в состав студенческого соуправления, 40 чел.

3. Совершенствование образовательной инфраструктуры:

-Количество мастерских, на базе которых проходит ДЭ, 25 ед.;

-Количество кабинетов, оснащенных мультимедийным оборудованием, 100 %

-Соответствие нормативов обеспеченности компьютеров в работе на одного студента, 100 %;

-Обеспечение доступа к сети Интернет всех участников образовательного процесса, 100 %.

4. Развитие кадрового потенциала:

-Доля педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки (в том числе стажировки в условиях современного производства), 100 %;

-Доля преподавателей, имеющих высшую и первую квалификационные категории, 70 %;

-Доля педагогических работников, принимающих участие в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, олимпиадах и т.п., 70 %.

5. Обеспечение консолидации ресурсов предприятий, государства и колледжа, развитие социального партнерства:

-Количество договоров о сотрудничестве между предприятиями – работодателями и колледжем, 250 ед.;

-Доля трудоустроенных выпускников, 90 %;

-Доля трудоустроенных в летний период несовершеннолетних студентов через портал «Работа в России» от общего количества несовершеннолетних, 25 %;

-Количество заключенных договоров о целевом обучении 400 ед.

6. Цифровизация образовательного процесса и совершенствование информационно – образовательной среды:

- Количество разработанных обучающих мультимедийных приложений, 20 ед.

- Создание облачного хранилища учебно-методических материалов в рамках электронного ресурса дистанционного образования. «Виртуальный колледж».

7. Совершенствование финансово – экономических механизмов развития колледжа:

-Доля средств, получаемых от иной приносящей доход деятельности от общего финансирования, 50 %.

Источники финансирования Программы

-средства регионального бюджета,

-внебюджетные средства,

-привлеченные средства

Контроль реализации Программы

Организация выполнения Программы и контроль над ее выполнением осуществляется администрацией колледжа. Результаты поэтапного выполнения Программы рассматриваются на заседаниях Совета колледжа один раз в три месяца.

Общий контроль исполнения Программы развития осуществляет директор колледжа. Текущий контроль и координацию работы по программе осуществляет директор, по проектам – ответственные исполнители.

Директор несет ответственность за ход и конечные результаты реализации Программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение финансовых средств, определяет формы и методы управления реализацией Программы в целом.

Раздел 1. Видение колледжа и его позиционирование

Миссия и амбиция колледжа.

Миссия колледжа - создание инновационной модели организации и взаимодействия с индустриальными партнерами, подготовки квалифицированных кадров для обеспечения трудовыми ресурсами приоритетных отраслей экономики Приморского края, Дальневосточного федерального округа, в условиях новых вызовов времени, концепциями среднего профессионального образования Российской Федерации.

Целевые индикаторы.

Для успешной мобильности на рынке труда доля выпускников, получивших не менее 2-х квалификаций в рамках дополнительного профессионального обучения/дополнительного профессионального образования, в период освоения основной образовательной программы -100 %.

Стать опорным колледжем подготовки кадров для новых и развивающихся предприятий транспортно-логистического направления, в соответствии с приоритетом экономического развития региона Стратегии 2030, в том числе:

- современный мультимодальный транспортно-логистический центр «Артем» (2027 год – 550 новых рабочих мест), обучение на тренажерах, имитирующих реальную технику, в том числе оператор Ричстакера;
- складской комплекс «Валдберис» - подготовка по профессии будущего «Оператор роботизированных складских систем»
- ООО «Примтрансфер», ООО «Автомобильные индустриальные технологии», ЗАО «Хабиба», ООО «БАС-ДВ», Автомобильно-строительная компания «Соллерс» и др. Для подготовки специалистов по ремонту и обслуживанию автомобилей создание учебно-производственного комплекса по диагностике, ремонту, окраске автомобилей;
- для обеспечения интеграции транспортно-логистической системы Дальнего Востока в транспортно-логистическую систему АТР подготовка операторов-международников, совместно с предприятиями, осуществляющими международные перевозки.

Имея положительный опыт подготовки кадров (самый показательный пример качества подготовки - МФК Бурный, отель RODINA 5*– более 50 % специалистов службы приема и размещения выпускники ППК) для индустрии гостеприимства стать площадкой для проведения чемпионата «Профессионалы» по компетенции «Администрирование отеля» в категории специалисты.

Фокус колледжа.

Отрасли покрытия: транспортно-логистическая, туризм, строительство, экономика

Целевые рынки и аудитории.

Абитуриенты: школьники г. Владивостока и Приморского края, ДВФО

Работодатели: более 250 договоров о сотрудничестве в ведущими предприятия профильных отраслей Приморского края

Регион: Приморский край, ДВФО.

Экосистема: зоны коворкинга, современные мастерские, проектный центр, экскурсионно-туристическое бюро.

Международные партнеры: колледжи КНР по направлению – ремонт и обслуживание автомобилей, гостеприимство, администрирование отелей.

Раздел 2. Ядро специализации: продуктовый портфель колледжа

Флагманские программы

1. «Приморский край – территория гостеприимства». Подготовка высоко квалифицированных кадров для средств размещения. Основной партнер «Многофункциональный комплекс Бурный. Отель RODINA 5*». Колледж устраняет дефицит кадров для отелей и других средств размещения
2. «Владивосток – ядро агломерации. Логистика. Транспорт». Опорный колледж подготовки кадров для новых и развивающихся предприятий («Транспортно-логистический центр Артем», «Автомобильно-строительная компания Соллерс», «Складской комплекс Валдберриз»).

Связь с инфраструктурой и МТБ

Мастерские, соответствующие инфраструктурным листам для проведения чемпионата «Профессионалы»

1. Архитектура
2. Технологии информационного моделирования BIM
3. Технологии развития городов и территорий
4. Сметное дело
5. Администрирование отеля
6. Сервис на объектах гостеприимства
7. Ремонт и обслуживание легковых автомобилей
8. Бухгалтерский учет
9. Документационное обеспечение управления и архивоведение
10. Экспедирование грузов
11. Электроника
12. Охрана окружающей среды
13. Организация и управление ЭОГ-проектами
14. Гидрометеорологическая безопасность

Мастерские по видам работ

15. Токарное дело
16. Сварочные технологии
17. Машинист крана
18. Водитель погрузчика
19. Оператор Ричстакера
20. Роботизация склада

Центры проведения демонстрационного экзамена

Обеспеченность ЦПДЭ по всем программам подготовки в колледже – 100 %.

Учебно-производственные комплексы

Создание в феврале 2026 года УПК (на базе новых мастерских) по направлениям:

1. Диагностика, ремонт и обслуживание легковых автомобилей (виды работ)
2. Учебная гостиница (услуги)
3. Токарные работы (виды работ)
4. Сварочные работы (виды работ)
5. Учебный центр «ПРОФИЦЕНТР» (образовательные услуги).
   Планируемое поступление финансовых средств от деятельности УПК:
   2026 г. – 1 500 000 руб., 2027 г. – 2 000 000 руб., 2028 г. 2 500 000 руб.
   Планируемое количество студентов, привлекаемых для работы в УПК:
   2026 г. – 10 чел., 2027 г. – 16 чел., 2028 – 24 чел.

Раздел 3. Кадровая модель колледжа

Важным условием обеспечения качества образования являются педагогические кадры.

98% педагогических работников имеют педагогическое образование или прошли переподготовку по направлению «Образование. Педагогика».

Средний возраст педагогического состава - 42 года (47 в прошлом учебном году). 17 педагогических работников (18%) являются молодыми специалистами.

Педагогический состав укомплектован полностью. На условиях внешнего совместительства задействованы 6 человек-сотрудников предприятий, привлечение работодателей не только на государственную итоговую аттестацию студентов, но и к участию в проведении демонстрационного экзамена чемпионатов профессионального мастерства, профессиональных конкурсов, ведению часов теоретического и практического обучения.

Планируемые показатели по привлечению практиков из индустрии:

2026 г. – 10 чел., 2027 г. – 22 чел., 2028 г. – 30 чел.

Работа по повышению квалификации педагогических работников проводиться на постоянной основе.

План повышения квалификации педагогических работников на предприятиях по профилю преподаваемых дисциплин, профессиональных модулей, учебных практик:

2026 – 22 чел., 2027 г. – 40 чел., 2028 г. – 45 чел.

Внутри коллектива прививаем небезразличие, человеко-центричность (не только заработная плата, но и смыслы, причастность, благополучие, комфорт рабочей среды, баланс личного и рабочего).

Формирование и подготовка кадрового резерва, с целью омоложения педагогического коллектива, создание условий для закрепления в колледже молодых талантливых педагогов.

Развитие системы наставничества и системы психолого – педагогической и финансовой поддержки начинающих преподавателей, мастеров производственного обучения.

Ключевые элементы модели:

- кадровое планирование (прогноз потребности в специалистах);
- система подбора и адаптации персонала;
- программы профессионального развития и повышения квалификации;
- система мотивации и стимулирования;
- механизмы наставничества и передачи опыта;
- карьерные траектории для разных категорий сотрудников.

2. Мотивация персонала

Эффективная система мотивации сочетает **материальные** и **нематериальные** стимулы.

Материальная мотивация:

- конкурентоспособная заработная плата;
- премирование за достижения (качество работы, инновации, участие в конкурсах);
- доплаты за категорию, стаж, дополнительную нагрузку;
- социальные льготы.

Нематериальная мотивация:

- признание заслуг (грамоты, благодарности, доска почёта);
- возможности профессионального роста (курсы, конференции, стажировки);
- участие в принятии решений (советы, рабочие группы);
- комфортная рабочая среда (современное оборудование, зоны отдыха);
- корпоративные мероприятия и тимбилдинг;
- публичное признание (публикации в СМИ, соцсетях колледжа).

3. Наставничество

Наставничество — ключевой инструмент адаптации и профессионального развития сотрудников.

Цели:

- ускорение адаптации новых сотрудников;
- передача профессионального опыта;
- повышение квалификации;
- укрепление корпоративной культуры.

Модели наставничества в колледже:

- **«Опытный педагог — молодой специалист»** — классическая форма поддержки новичков.
- **«Лидер педагогического сообщества — педагог с трудностями»** — психоэмоциональная и методическая помощь.
- **«Педагог-новатор — консервативный педагог»** — освоение цифровых технологий и новых методик.
- **«Опытный предметник — неопытный предметник»** — методическая поддержка по дисциплине.
- **«Работодатель — обучающийся»** — сопровождение во время практики.

Функции наставника:

- диагностическая (выявление зон роста);
- информационная (знакомство с регламентами);
- обучающая и консультационная;
- психоэмоциональная (поддержка в коллективе).

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение и анализ уроков;
- совместные разработки методических материалов;
- тренинги и мастер-классы;
- участие в профессиональных конкурсах.

4. Карьерный трек сотрудника

Карьерный трек — персонализированный путь профессионального развития, включающий этапы роста и критерии продвижения.

Основные траектории:

1. **Педагогическая линия**
   - начинающий преподаватель → преподаватель первой категории → преподаватель высшей категории → преподаватель-методист → заведующий отделением.
   - Ключевые критерии: качество обучения, методические разработки, участие в конкурсах, повышение квалификации.
2. **Управленческая линия**
   - преподаватель → заместитель заведующего отделением → заведующий отделением → заместитель директора → директор.
   - Ключевые критерии: организаторские навыки, управленческие компетенции, результаты подразделения.
3. **Методическая линия**
   - преподаватель → методист → старший методист → руководитель методического объединения → руководитель учебно-методического отдела.
   - Ключевые критерии: разработка УМК, внедрение инноваций, координация методической работы.
4. **Линия профессионального мастерства**
   - преподаватель → эксперт чемпионатов (Профессионалы, «Абилимпикс») → тренер-наставник участника чемпионата →наставник молодых экспертов.
   - Ключевые критерии: результаты студентов на соревнованиях, экспертиза, обучение других.

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

Основные образовательные программы в колледже реализуются в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Есть исключения в виде гибких форм запуска образовательных программ в колледже — это подходы, которые позволяют адаптировать программы под актуальные потребности обучающихся, работодателей, учитывать изменения в образовательной среде и запросы рынка труда. Такие формы включают итеративное планирование, возможность изменений по ходу обучения и постоянную обратную связь. Цель — ускорить процессы обучения, повысить вовлечённость обучающихся и адаптировать программы под актуальные потребности. Как пример, Модульное обучение, где программа разбита на модули, которые можно изучать поэтапно. Каждый модуль может осваиваться независимо, а их совокупность позволяет достичь итоговой компетентности в профессиональной сфере. Возможность сочетания онлайн-обучения с традиционными очными занятиями.

В рамках дополнительного профессионального образования - интенсивные курсы — краткосрочные, но интенсивные программы, которые позволяют быстро освоить новый материал или навыки.

Механизм запуска программ: взаимодействие с работодателями позволяет разработать образовательную программу, которая обеспечивает организацию конкурентоспособного образования и профессиональной подготовки обучающихся, обеспечение безопасности, создание профессиональной среды, стимулирующей развитие профессиональных способностей.

В условиях реализации компетентностного подхода качество современного среднего профессионального образования определяется способностью молодого специалиста легко адаптироваться в современных рыночных условиях развития экономики региона, выявлять связи между знаниями и реальными ситуациями; применять усвоенные знания адекватно решаемым профессиональным проблемам, а также овладением профессиональных компетенций и элементами трудовых функций. В статье актуализируется необходимость и рассматривается возможность реализации элементов дуального обучения в рамках образовательного процесса колледжа.

План запуска программ, под запросы индустрии:

2026 г. – 5 программ, 2027 г. – 10 программ, 2028 г. – 15 программ.

Программы профессионального обучения (краткосрочные) и дополнительного профессионального образования:

2026 г. – 58 программ, 2027 г. – 63 программы, 2028 г. – 70 программ.

Численность слушателей программ ДПО и ПО:

2026 г. – 400 ч., 2027 г. – 450 ч., 2028 г. – 500 ч.

Раздел 5. Индустриальные партнеры и экосистема

Форматы вовлечения партнеров.

Преподавание, участие в демонстрационном экзамене, участие в чемпионатах «Профессионалы» предоставление мастерских колледжа для проведения чемпионатов в индустриальном зачете, стажировка педработников на производственных площадках предприятий, участие в профориентационных мероприятиях.

Типы партнеров.

На 01.01.2026 индустриальными партнерами колледжа является 167 предприятий и организаций различных форм собственности, более 50% это крупные компании такие как ПАО Дальприбор, ООО Саммит Моторс (Владивосток), ОАО Владивостокский морской рыбный порт, АО МФК «Бурный», ОАО «РЖД», ООО ДСК Приморье, АО Международный порт Владивосток, ПАО Сбербанк, ООО Примтрансфер.

Раздел 6. Пусть выпускника и жизненный цикл компетенции

Во время обучения в колледже студенты мотивированы совмещать учебу с работой с целью:
- получения практических навыков и опыта в выбранной профессии,
- быстрой адаптации к рабочей среде и требованиям рынка труда,
- повышения шансов на трудоустройство после окончания колледжа, получения реального опыта работы,
- саморазвития и личностного роста,
- развития навыков тайм менеджмента, ответственности и дисциплины,
- формирования профессиональных связей и сети контактов,
- финансовой независимости.

	2026 год	**2027 год**	**2028 год**
Выпуск (чел.)	Выпуск 577 студентов	Выпуск 400 студентов	Выпуск 400 студентов
Трудоустройство во время обучения (чел.)	59 студента работают.	70 студентов	100 студентов
Трудоустройство во время обучения (%.)	13	17,5	25

Трудоустройство после выпуска

Год выпуска	**2026**	**2027**	**2028**
% трудоустройства	65	75	90

Для реализации трекинга выпускника применяются различные методы и инструменты:
- Опросники и анкеты среди выпускников, позволяющие собрать информацию о месте работы, уровне заработной платы, удовлетворенности профессией и условиями труда.
- Автоматизированные системы учета и базы данных, содержащие информацию о каждом выпускнике.
- Использование социальных сетей и специализированных платформ для связи с выпускниками.
- Проведение встреч, конференций и мероприятий, направленных на взаимодействие с бывшими студентами.

Раздел 7. Рост, масштабирование и роль в регионе

Концепция желаемого будущего.

1. Обеспечить трудовыми ресурсами профильные предприятия (целевое обучение)
2. Повысить финансовую устойчивость колледжа (УПК, программы ДПО и ПО)
3. Стать опорным колледжем подготовки кадров для новых и развивающихся предприятий.
4. Центр международного сотрудничества «Мост дружбы и образования» в области гостеприимства, туризма, автомобильного транспорта и строительства.

Колледж как драйвер кадрового обеспечения территорий опережающего развития региона!

1. Ежегодное выполнение контрольных цифр приема колледжа на 100%.
2. Укрепление позиций колледжа как центра качественного и доступного профессионального образования с устойчивой современной материально-технической базой и подготовленным кадровым ресурсам.
3. Формирование прочного профессионального интереса и профессиональной мотивации будущих абитуриентов.

Приложение 1

Информационная справка
о краевом государственном автономном профессиональном образовательное учреждение
«Приморский политехнический колледж»

Колледж является правопреемником Владивостокского строительного техникума Министерства обороны СССР, созданного в соответствии с циркулярной директивой Главного Оргуправления Морского генерального штаба от 12 февраля 1953 г. № ОРГ/10/56073, и Владивостокского строительного техникума Минвостокстроя СССР, созданного приказом Министерства строительства СССР № 18 от 5 февраля 1970 г.

Приказом Министра обороны СССР и Министра строительства в восточных районах СССР № 137/79-60 от 06 апреля 1988 г. и приказом Министерства строительства в восточных районах СССР от 14 апреля 1988 г. № 144к Владивостокский строительный техникум Министерства строительства СССР был объединен с Владивостокским строительным техникумом Министерства обороны СССР, после чего Колледж стал именоваться как Приморский политехнический техникум.

Приказом Государственного комитета Российской Федерации по строительству и жилищно-коммунальному комплексу от 3 февраля 2000 г. № 22 Приморский политехнический техникум переименован в государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования Приморский политехнический техникум, которое приказом Федерального агентства по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству от 10 декабря 2004 г. № 297 переименовано в Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Приморский политехнический техникум».

Приказом Федерального агентства по образованию от 13 декабря 2006 г. № 1524 Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Приморский политехнический техникум» переименовано в Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Приморский политехнический колледж».

Федеральное государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Приморский политехнический колледж» приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2011 г. № 2545 переименовано в Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Приморский политехнический колледж».

Согласно распоряжению департамента имущественных отношений Приморского края от 26 января 2012 года № 28-р федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Приморский политехнический колледж» был передан из федеральной собственности в краевую, после чего Колледжу присвоен статус краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Приморский политехнический колледж».

На основании распоряжения администрации Приморского края от 29.08.2013 № 283-ра краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Приморский политехнический колледж» создано путем изменения типа существующего краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Приморский политехнический колледж». Согласно распоряжения Администрации Приморского края № 321-ра от 20.09.2018 г. КГА ПОУ «ППК» реорганизован в форме присоединения к нему краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Владивостокский гидрометеорологический колледж».

Полное наименование Колледжа на русском языке: краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Приморский политехнический колледж».

Сокращенное наименование Колледжа на русском языке: КГА ПОУ «ППК».

Дата создания образовательной организации	12 февраля 1953
Учредитель	Приморский край
Лицензия	№ Л035-01285-25/00239952 от 12.12.2017
Аккредитация	№ А007-01285-25/01193386 от 21.03.2019

Адрес местонахождения образовательной организации	690049, Приморский край, г. Владивосток, ул. Бородинская, д. 16
Адреса осуществления образовательной деятельности	690049, край Приморский, г. Владивосток, ул. Бородинская, д. 16; 690049, край Приморский, город Владивосток, улица Бородинская, 16а; 690091, край Приморский, город Владивосток, улица Прапорщика Комарова, 4; 690091, Приморский, город Владивосток, улица Октябрьская, 13
Контактные телефоны	8423-232-84-56; 8423-232-70-86
Адреса электронной почты	https://suz-ppk.ru/
Краткая характеристика организационно-педагогических условий	Структура управления: Директор – 1 Заместители директора – 5 Педагогические работники – 107 Учебно-вспомогательный персонал – 55 Обслуживающий персонал – 45 Реализуются 25 ППССЗ Материально-техническая база колледжа включает 72 оборудованных кабинетов и лабораторий, 16 учебных мастерских, обеспечивавших проведение всех видов деятельности обучающихся в соответствии с ФГОС СПО. В работе применяются дистанционные образовательные технологии, платформа Max и Moodle в реализуемых образовательных программах, включая внеурочную деятельность и дополнительное образование, используемые образовательные технологии, материально-технические условия, основные компоненты информационно-образовательной среды.
Сведения о режиме деятельности	Образовательный процесс осуществляется в одну смену 6 учебных дней в неделю Учебная практика обучающихся по ППССЗ осуществляется в зависимости от специальности распределеннно и концентрированно, производственная – концентрированно
Сведения о работниках	Общее количество работников – 199 Количество педагогических работников – 111 Количество работников, имеющих ученую степень /ученое звание – 1 Количество преподавателей, имеющих ведомственные награды – 15 чел. Доля работников с высшим образованием – 61% Доля преподавателей, имеющих высшую/первую квалификационную категорию – 34%/25% Иные особенности коллектива (Молодые специалисты – 15)
Краткая характеристика окружающего социума, наличие социальных партнеров	АО МФК «Бурный», ООО ДСК Приморье, АО ООО Примтрансфер

Коды специальностей	Наименование укрупненных групп профессий/специальностей среднего профессионального образования Наименования профессий/специальностей среднего профессионального образования	Сведения об обучающихся			
		Количество инвалидов	общее количество студентов очная форма обучения	общее количество студентов заочная форма обучения	Количество сирот
	бюджетная основа - Программы подготовки специалистов среднего звена	25	1330	73	38
05.02.03.	Метеорология	0	25		4
07.02.01	Архитектура	3	110		3
08.02.01.	"Строительство и эксплуатация зданий и сооружений"	0	114	73	2
09.02.01.	Компьютерные системы и комплексы	4	106		2
09.02.07.	Информационные системы и программирование	1	103		3
11.02.07.	Радиотехнические информационные системы	2	95		3
20.02.01.	Рациональное использование природохозяйственных комплексов	2	14		
20.02.01.	Экологическая безопасность природных комплексов	1	70		2
21.02.06.	Информационные системы обеспечения градостроительной деятельности	2	25		1
21.02.19	Землеустройство	1	77		2
23.02.01.	Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)	1	105		
23.02.07.	Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей	1	119		1
23.02.07.	Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств	0	60		1
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет	1	25		1
42.02.01	Реклама	0	15		
43.02.14.	Гостиничное дело	0	26		
43.02.16	Туризм и гостеприимство	2	102		5
46.02.01	Документационное обеспечение управления и архивоведение	3	96		7
54.02.01.	Дизайн (по отраслям)		15		1
55.02.02	Анимация и анимационное кино		14		
55.02.03	Кино - и телепроизводство	1	14		
	коммерческая основа- Программы подготовки специалистов среднего звена	4	266	713	5
05.02.03.	Метеорология		0	13	
07.02.01	Архитектура		9	0	

08.02.01.	"Строительство и эксплуатация зданий и сооружений"		2	48	1
09.02.01.	Компьютерные системы и комплексы	1	22	56	
09.02.07.	Информационнве системы и программирование		10	0	
11.02.07.	Радиотехнические информационные системы		4	26	
20.02.01.	Рациональное использование природохозяйственных комплексов		0	0	
20.02.01	Экологическая безопасность природных комплексов		5	0	
21.02.05.	Земельно-имущественные отношения		0	17	
21.02.19	Землеустройство		30	37	
23.02.01.	Организация перевозок и управление на транспорте (по видам)		42	62	
23.02.07.	Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей		7	45	
23.02.07.	Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств		4	37	
35.02.12	Садово-парковое и ландшафтное строительство			28	
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет		72	71	3
40.02.01	Право и организация социального обеспечения			23	
40.02.01	Юриспруденция	1	48	114	1
43.02.14.	Гостиничное дело		1		
43.02.16	Туризм и гостеприимство	1	8	66	
46.02.01	Документационное обеспечение управления и архивоведение		2	49	
	Всего	29	1596	786	43

Достижения колледжа:

1. Региональный профессионалитет (10 мастерских)
2. Новые мастерские (совместно с Минвостокразвития) (6 мастерских)
3. Гранты Миллион способов – 3 проекта
4. Победители, призеры Итоговых межрегиональных и Финалов чемпионатов «Профессионалы» - 2025 год – 1 место – 1 медаль, 2 место – 2 медали, 3 место – 1 медаль.
5. В 2025 г. 91% выпускников прошли ГИА на хорошо и отлично.
6. Индекс трудоустройства выпускников строительной отрасли (специальности Строительство и эксплуатация зданий и сооружений, Архитектура, Земельно-имущественные отношения, Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта) составляет 1,02 по данным сайта https://trudvsem.ru/

Приложение 2

Проблемно-ориентированный анализ текущего состояния КГА ПОУ «ППК»

В рамках разработки программы развития был проведен SWOT – анализ потенциала развития колледжа, в ходе которого дана оценка внутренней и внешней среды образовательной организации с целью определения сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (рисков). SWOT – анализ считаем одним из эффективных методов стратегического анализа, обеспечивающий разработку наиболее оптимальной стратегии дальнейшего развития, которой может следовать образовательная организация, чтобы извлечь максимальные выгоды из имеющихся возможностей, преодолеть слабые стороны организации и предотвратить угрозы со стороны внешней среды.

Результаты проведенного анализа представлены в таблице.

Таблица – SWOT – анализ деятельности колледжа

Сильные стороны (S)	**Слабые стороны (W)**
1. Наличие необходимой нормативно- правовой базы. 2. Широкий спектр специальностей с учетом потребностей рынка труда. 3. Наличие новых современных мастерских 4. Наличие общежития. 5. Соответствующие инфраструктурным листам центры проведения демонстрационного экзамена по всем программам подготовки 6. Устойчивые связи с работодателями. 7. Реализация программ ПО и ДПО для различных категорий населения. 8. Соответствующие требованиям площадки для проведения регионального чемпионата «Профессионалы» 9. Наличие победителей и призеров национального чемпионата «Профессионалы» 10. Высокий проходной балл абитуриентов	1. Недостаточный уровень заинтересованных индустриальных партнеров в со финансировании реализации инновационных проектов, в участии профессиональной подготовке выпускников. 2. Низкая мотивация со стороны работодателей целевого обучения. 3. Недостаток площадей для расширения мастерских с целью более углубленного практико-ориентированного обучения. 4. Высокая загруженность кабинетов и лабораторий, обучение в 2 смены (продолжительность учебных занятий с 8:30 до 18:45)

Возможности (О)	Угрозы (Т)
1. Расширение перечня профессий и специальностей по востребованным на региональном рынке труда. 2. Доступность образования для различных слоев населения. 3. Модернизация МТБ. 4. Привлечение работодателей к подготовке специалистов. 5. Участие в конкурсах профессионального мастерства обучающихся и педагогических работников. 6. Реализация института наставничества. 7. Деятельность УПК	1. Дефицит педагогических кадров, в связи с увеличением набора по определенным направлениям подготовки. 2. Снижение спроса на платные образовательные услуги ДПО и ПО в связи с наличием широкого спектра on-line обучения. 3. Не полная готовность педагогического коллектива к интенсивной модернизации образовательных программ. 4. Низкий уровень вовлеченности социальных партнеров к обновлению и модернизации МТБ. 5. Увеличение количества вновь поступивших со слабым уровнем социализации и склонных к правонарушениям.

Анализ внешних и внутренних факторов определил основные приоритеты развития колледжа:

- удовлетворение потребностей граждан в получении профессионального образования в избранной области профессиональной деятельности, в интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии;
- удовлетворение потребностей социально-экономической сферы региона в квалифицированных специалистах со средним профессиональным образованием, совершенствование структуры профессиональной подготовки, организация подготовки по новым специальностям и профессиям;
- модернизация материально-технического, информационного и учебно-методического обеспечения образовательного процесса;
- совершенствование модели эффективного управления образовательным учреждением в современных социально-экономических условиях;
- совершенствование технологичности процесса обучения, внедрения инновационных производственных, эффективных образовательных и информационных технологий в образовательный процесс;
- развитие цифровой среды колледжа;
- совершенствование системы организационно-методического сопровождения образовательного процесса с целью его оптимизации;
- расширение спектра реализуемых образовательных программ, в том числе в сфере профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;
- модернизация воспитательной среды колледжа, реализация концепции психолого-педагогического и социального сопровождения образовательного процесса;
- совершенствование системы мониторинга качества обученности студентов, подготовки и трудоустройства выпускников, мониторинга потребностей работодателей в подготовке специалистов по профилям реализуемой подготовки;
- совершенствование кадрового потенциала.

Приложение 3

Основные направления развития образовательной организации

1. Повышение доступности и качества профессионального образования для кадрового обеспечения предприятий Приморского края, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ по запросам отраслевых работодателей, направленных на конкретную специализацию и используемое оборудование предприятия;

2. привлечение высокопрофессионального профильного кадрового потенциала для формирования эффективной системы подготовки высококвалифицированных специалистов, в том числе путём обучения на производстве, с учётом текущих и перспективных потребностей региональных предприятий транспортно-логистической отрасли, сферы гостеприимства, туризма, строительной отрасли;

3. создание прямых «бесшовных» связей с предприятиями на основе образовательных соглашений, механизмов наставничества и трудоустройства выпускников на предприятия региона;

4. обеспечение условий для профессиональной ориентации, профессиональной подготовки обучающихся и выстраивания карьерных траекторий выпускников, содействие их последующему гарантированному трудоустройству на предприятиях Приморского края;

5. создание условий для индивидуализации образования и самореализации молодых людей, готовых к постоянному самообразованию и саморазвитию в профессиональной деятельности, как важного фактора развития экономики региона.

6. В рамках выполнения программы развития будут привлечены предприятия транспортно-логистической отрасли, сферы гостеприимства, туризма, строительной отрасли, с которыми на протяжении продолжительного времени уже проводятся мероприятия по подготовке и трудоустройству выпускников.

Приоритетные направления развития – апгрейд содержания образования в соответствии с новыми ФГОС, внедрение новых образовательных программ в соответствии с потребностями Приморского края в рабочих и специалистах.

Обеспечение консолидации ресурсов предприятий, государства и колледжа, развитие социального партнерства, которое предполагает:

1.1. Совершенствование общественных форм управления с участием организаций реального сектора экономики и социальной сферы.

1.2. Поддержание информационной открытости функционирования колледжа.

1.3. Повышение эффективности использования ресурсов для подготовки кадров, имеющихся у колледжа, других профессиональных образовательных организаций Приморского края, у индустриальных партнеров.

Приложение 4

Ожидаемые результаты реализации программы, в том числе конкретные и измеряемые изменения которые прогнозируются в результате реализации программы развития. 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.	25	20	20	20
	Общее количество профессий/специальностей, реализуемых в рамках программам ФП «Профессионалитет»	шт.	9	4	4	4
Контингент	Общее число студентов ПОУ (в т.ч. лиц с ОВЗ)	чел.	2382/29	2120/30	2120 /30	2120 /30
	Общее число студентов очной формы обучения (в т.ч. лиц с ОВЗ)	чел.	1596/29	1400/30	1400 /30	1400 /30
	Охват студентов в рамках ФП «Профессионалитет»	чел.	1271	1107	1100	918
Трудоустройство студентов и выпускников	Комплексность целевого обучения (количество групп с долей студентов по целевому обучению более 90 %)	шт.	2	2	3	4
	Нулевое рабочее место (доля трудоустроенных студентов к очному контингенту ПОУ)	%	10	13	17	25
	Первое рабочее место (уровень трудоустройства выпускников, осуществляющих трудовую деятельность в течение одного года после выпуска)	%	значение согласно ЕЦП "Работа России"	65	75	90
Привлекательность и востребованность	Число поступивших на 1 курс в отчетный год (КЦП/договор)	чел. (чел./чел.)	4	2	2	2
	Количество профильных программ СПО и ПО* (*ОВЗ), по которым прием осуществляется впервые	шт.	310	400	450	500
	Число внешних слушателей по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, профессионального обучения	чел.	310	400	450	500
	Число несовершеннолетних, обученных в рамках проекта «Аттестат + Профессия»	чел.	70	80	100	120
	Трудоустройство выпускников проекта «Аттестат плюс профессия»;	чел.	5	10	20	30
Качество профессиональной подготовки	Количество компетенций чемпионата "Профессионалы", в которых приняли участие на региональном этапе	шт.	19	16	18	18
	Число победителей/призеров регионального этапа чемпионата "Профессионалы", ЧВТ, "Абилимпикс"	чел.	37	32	35	35
	Общее число обучающихся, сдавших демонстрационный экзамен, в том числе по модели ФГОС и региональной модели	чел.	453	701	350	350
	Число обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен профильного уровня (по модели ФГОС)	чел.	170	444	350	350
	Число обучающихся, прошедших демонстрационный экзамен с вариативной частью от работодателей (по модели ФГОС)	чел.	170	444	350	350
	Средний балл по итогам демонстрационного экзамена в ПОУ (по 100-балльной системе) (по модели ФГОС)	балл	4,33	4,5	4,6	4,7

ПОКАЗАТЕЛИ		ед. изм.	базовое значение	плановые значения		
			2025	2026	2027	2028
	Число студентов, набравших 100 баллов (по модели ФГОС)	чел.	8	10	15	20
	Число студентов, принявших участие в выездных модулях в рамках сетевого взаимодействия	чел.	79	90	60	60
	Доля студентов, задействованных в любом цикле производственного цикла УПК, к очному контингенту	%	0	0,7	1	1,5
Финансовая устойчивость и управление имущественным комплексом	Уровень внебюджетных доходов	%	36,5	37	40	42
	Объем софинансирования ПОУ от партнеров-работодателей (стипендии, гранты на развитие инфраструктуры, материально-технического обеспечения, в т.ч. расходные материалы);	руб.	56 284 934	10,5 млн	15,0 млн	15,0 млн
	Загруженность оборудования в рамках 40-часовой рабочей недели (доля времени)	%	60	70	80	90
	Доход от деятельности УПК	тыс. руб.	0	1,5 млн	2,0 млн	2,5 млн
Кадровый потенциал	Число штатных преподавателей, прошедших стажировки на предприятиях (не включая внешних совместителей)	чел.	12	15	20	25
	Число преподавателей и мастеров производственного обучения, сдавших демонстрационный экзамен	чел.	0	3	4	5
	Число работников предприятий и организаций, работающих на условиях внешнего совместительства преподавателями и мастерами производственного обучения	чел.	8	8	8	8

Приложение 5

«Дорожная карта» реализации программы (перечень основных мероприятий с указанием сроков реализации, планируемых результатов, необходимых ресурсов, основных ответственных за реализацию критерии и показатели оценки реализации программы (задачи, качественные и (или) количественные характеристики планируемых результатов их решения).

№ п/п	Основные мероприятия/показатели реализации программы развития	Сроки реализации			Планируемые результаты	Ответственные
		2026	2027	2028		
1	Доля выпускников, получивших не менее 2-х квалификаций в рамках ДПО и ПО (%)	100	100	100	100 %	Замдиректора по УПР, методист
2	Количество договоров о сотрудничестве с профильными предприятия (ед.)	190	220	250	250	Замдиректора по УПР, руководитель центра карьеры
3	Мероприятия с участием международных партнеров (ед.)	3	5	7	15	Замдиректора по УПР, завотделениями
4	Соответствие материальной базы современным требованиям (%)	70	85	95	95 %	Замдиректора по УПР, старший мастер
5	Количество мастерских, на базе которых проходит демонстрационный экзамен (ед.)	16	20	25	25	Замдиректора по УПР, старший мастер
6	Загруженность мастерских от общего количества дней в году (%)	60	65	70	75%	Замдиректора по УПР, старший мастер, мастера п/о, преподаватели
7	Расширение портфеля актуальных программ ДПО и ПО (ед.)	58	63	70	70	Замдиректора по УПР, руководитель МЦПК, завотделениями
8	Привлечение к учебной деятельности работников реального сектора экономики (чел.)	10	22	30	30	Замдиректора по УР, Замдиректора по УПР,
9	Содействие трудоустройству выпускников через функционирование Центра карьеры колледжа (чел.)	80	90	100	100	Замдиректора по УПР, руководитель центра карьеры (ЦК)
10	Сотрудничество с другими образовательными учреждениями СПО, ВПО на условиях сетевого взаимодействия (ед.)	5	10	15	15	Замдиректора по УР
11	Доля трудоустроенных выпускников (%)	65	75	90	90	Замдиректора по УПР, завотделениями
12	Проведение на базе мастерских региональных чемпионатов профессионального мастерства (кол-во компетенций)	17	17	17	17	Замдиректора по УПР, завотделениями
13	Содействие трудоустройству выпускников через ЕЦП «Работа в России» (%)	100	100	100	100	Замдиректора по УПР, руководитель ЦК
14	Заключение договоров о целевом обучении	300	340	380	380	Замдиректора по УПР, руководитель ЦК

15	Доля выпускников прошедших ГИА в форме ДЭ профильного уровня (%)	75	75	80	80	Замдиректора по УР, завуч
16	Доля трудоустроенных в летний период через портал Работа в России несовершеннолетних студентов (%)	8	15	25	25	Замдиректора по УПР, руководитель ЦК, завотделениями
17	Деятельность учебно-производственных комплексов (УПК) (направлений ед.)	5	6	7	7	Замдиректора по УПР, старший мастер
18	Увеличение внебюджетных средств от деятельности УПК	1,5 млн	2,0 млн	2,5 млн	6,0 млн.	Замдиректора по УПР, старший мастер
19	Привлечение студентов к деятельности УПК (чел.)	10	16	24	24	Замдиректора по УПР, старший мастер, завотделениями
20	Повышение квалификации педработников в реальных условиях производств	22	40	45	107	Замдиректора по УПР, Замдиректора по УР, методист
21	Реализация программ ДПО и ПО под запросы индустрии (ед.)	5	10	15	30	Замдиректора по УПР, руководитель МЦПК, завотделениями
22	Численность слушателей программ ДПО и ПО (чел.)	400	450	500	1350	Замдиректора по УПР, руководитель МЦПК, завотделениями
23	Трудоустройство студентов во время обучения (%)	13	17,5	25	25	Замдиректора по УПР, руководитель ЦК, завотделениями
24	Количество обучающихся, привлеченных к занятиям в студенческих объединениях (кроме волонтерского и спортивного) (чел)	170	120	200	550	Замдиректора по ВиСр, педагоги-организаторы
25	Количество обучающихся, привлеченных к занятиям в спортивном клубе (чел)	40	50	60	150	Педагоги физической культуры, педагоги-организаторы
26	Количество обучающихся, привлеченных к работе волонтерского студенческого объединения (чел.)	120	200	300	620	Замдиректора по ВиСр, педагоги-организаторы
27	Доля обучающихся, вовлеченных в разные формы воспитательной деятельности, (%)	100	100	100	100	Замдиректора по ВиСр, педагоги-организаторы, социальный педагог
28	Доля обучающихся, охваченных программой профилактической направленности, (%)	100	100	100	100	Замдиректора по ВиСр, педагоги-организаторы, социальный педагог, педагог-психолог
29	Доля студентов «группы риска», привлеченных к внеурочной деятельности (классные часы, студенческие объединения и т.п.), (%)	100	100	100	100	Замдиректора по ВиСр, педагоги-ор-

						ганизаторы, социальный педагог, педагог-психолог
30	Количество студентов, входящих в состав студенческого самоуправления колледжа (чел)	110	125	140	140	Замдиректора по ВиСр, педагоги-организаторы
31	Выполнение контрольных цифр приема	100	100	100	100	Замдиректора по УР
32	Количество договоров о сетевом взаимодействии ПОО	4	4	4	4	Замдиректора по УР
33	Качественная успеваемость выпускников по результатам ГИА от общего количества выпускников	93	95	95	95	Замдиректора по УР, заведующие отделениями
34	Доля выпускников, прошедших ГИА в форме ДЭ профильного уровня	100	100	100	100	Замдиректора по УР, заведующие отделениями