



«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Совета директоров
«Аркалыкский педагогический
институт имени И.Алтынсарина»
Протокол №4 от 24 декабря 2020г.)

**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
НЕКОММЕРЧЕСКОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«АРКАЛЫКСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ИМ. И.АЛТЫНСАРИНА»
НА 2021-2025 гг.**

Аркалык

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
I. Общие сведения о вузе, основные показатели. Краткая история деятельности	6
II. Конкурентная среда	18
III. PEST –анализ факторов внешней среды. SWOT-анализ.	21
IV. Стратегические ориентиры	23
V. Высшее и послевузовское образование	30
Стратегическое направление 1: Современный менеджмент и качественный HR.	30
Стратегическое направление 2. Проактивный менеджмент образовательных программ	30
Стратегическое направление 3: Образовательные исследования и инновационные идеи	31
Стратегическое направление 4. Социальная ответственность	31
Стратегическое направление 5. Инфраструктура, финансовый менеджмент	32
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

Образование является одним из главных приоритетов государственной политики в Казахстане. В Программах развития государства вопросы образования и подготовки кадров особое место занимают особое место. Вопросы образования обсуждаются на высоком уровне, особое значение вопросам образования придает и Национальный Совет общественного доверия. Сфера образования в Казахстане традиционно остается второй сферой, получающей наибольшее государственное финансирование.

Принятие Закона «О статусе педагога» создает новые условия для учителей и лиц, работающих в системе образования. Этому способствует комплекс мер материального и нематериального стимулирования: привлечение в школы педагогов со степенью магистра или Ph.D. (доплата 10 и 17 МРП соответственно); учителям МКШ, работающим в совмещенных классах, доплата за условия труда в размере 50% от БДО и др.

Отмечается ежегодное **увеличение государственного заказа на подготовку педагогов**. В 2019 году по педагогическим направлениям выделено 8243 гранта, или 15,3% государственного заказа.

Начался процесс **профилизации вузов**, осуществляющих подготовку педагогических кадров, что намечено в ГПРОН 2020 – 2025 гг.: «Для этого усилены квалификационные требования к вузам и колледжам, осуществляющим подготовку педагогов».

Вводятся новшества в **систему входа в педагогическую профессию**. Изменены критерии сдачи творческих экзаменов. Поэтапно увеличивается проходной балл для поступления в педагогические вузы (2020 год – 70 баллов), что имеет дальнейшую тенденцию увеличения. Перед педвузами поставлена задача реализации курсов педагогической переподготовки (PGCE).

С 2021 года выпускников педагогического профиля ожидает обязательная **сертификация при трудоустройстве на работу**.

Непрерывное повышение педагогического образования и профессионального развития также является важным трендом обеспечения качества образования. Эти процессы все больше переводятся в дистанционный формат. Педагоги имеют возможность выбора провайдера курсов на основе ваучерной системы (выбор организации, содержания и сроков обучения на основе подушевого финансирования). Обучающиеся **выпускных курсов вузов** осваивают **программы дополнительного профессионального образования с помощью специальных** тренеров, сертифицированных МЭСК (Международного Экзаменационного Совета Кембриджа).

Внедрение обновленного содержания создало существенный разрыв между школьным образованием и содержанием программ педагогических вузов, что вызвало необходимость трансформации педагогического образования. Управление

изменениями в данном направлении происходят в рамках действенных мер, которые и являются по сути ориентирами для данной стратегии развития:

1. В соответствии с профессиональным стандартом (к 2022 году – 100%), Национальной и Отраслевыми рамками квалификации в сфере образования **обновлены программы подготовки педагогических кадров. Результаты обучения образовательных программ становятся измеряемыми и направлены на освоение** новых подходов в преподавании и обучении; обучение критическому мышлению; оценивание для обучения и оценивание обучения; использование информационно-коммуникационных технологий в преподавании и обучении; обучение талантливых и одаренных учеников; преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников; управление и лидерство в обучении.

2. Увеличена продолжительность педагогической практики (с 1 по 4 курсы) и оплата труда педагогов за руководство практикой, тем самым **внедрен новый формат непрерывной педагогической практики** в тесном научно-практическом взаимодействии вузов с организациями дошкольного и среднего образования

3. Подготовка кадров осуществляется одновременно в теоретическом и практическом обучении через **внедрение элементов дуального обучения** посредством заключения договоров с организациями образования.

4. Педагогические вузы осуществляют **подготовку педагогических кадров на английском языке** по специальностям «Биология», «Химия», «Физика» и «Информатика», «Дошкольное образование и воспитание». Для развития трехязычного образования вузы страны должны вести образовательную деятельность по модели «50:20:30» (50% – на родном языке, 20% – на втором языке (казахском или русском), 30% – на английском языке, начиная с 3-его курса обучения). Кроме того, увеличен объем кредитов по иностранному языку.

5. Создание условий равного доступа к качественному обучению граждан с особыми образовательными потребностями (ООП) на законодательном уровне является показателем социальной ответственности вузов. В данном направлении вузы страны ведут целенаправленную работу: разработку образовательных программ **с учетом инклюзии**, подготовку научно-педагогических кадров для работы с обучающимися с ООП, создание кафедр инклюзивного образования, усиление специальной материально-технической базы. Обновление квалификационных требований для педагогов, работающих в условиях инклюзивного образования (учителя- предметники, педагоги, педагоги-ассистенты и другие) на основе профессионального стандарта.

6. В условиях пандемии COVID-19 вузы обеспечивают обучение в дистанционном формате. **Дистанционное образование** позволяет реализовывать принципиально новые формы и методы обучения и требует их дальнейшей разработки.

7. Для обретения обучающимися правильного образа жизни, устойчивых привычек и мягких навыков (soft skills) ,

необходимых для счастливой жизни и обеспечения их интеллектуального, духовно-нравственного и физического развития необходимо внедрять волонтерство, стартапы, исследовательские проекты и др).

Вместе с тем, существуют институциональные проблемы педагогического образования, требующих новых стратегических инициатив и решений: устаревшие программы вузов (нет подготовки по будущим профессиям педагогики из атласа новых профессий); устаревшие технологии преподавания; **недостаточно эффективные** связи со школами, слабая интеграция между ППС вузов и школ; слабое развитие онлайн обучения, отсутствие экосистемы онлайн обучения и технического оснащения; стареющий педагогический состав, низкая доля молодых педагогов; устаревшие управленческие подходы: непрогрессивная организационная структура (отделы кадров, учебно-методические отделы, наличие факультетов, кафедр), отсутствие маркетингового продвижения, устаревшие сайты; отсутствие якорных педагогических тем исследований.

В ходе подготовки данного документа проведен и бенчанализ зарубежного опыта. Так, обучающие университеты США, как правило, не имеют научных программ (если есть, то в основном только магистерская программа), а преподаватели имеют полную преподавательскую нагрузку. Имеются два хороших примера таких ВУЗов:

1. Государственный университет Монтклер. Государственное высшее учебное заведение в США. История MSU берёт начало ещё с 1908 года. Учебное заведение входит в пять процентов лучших университетов в мире.
2. Университет штата Остин Пи, считается преподавательским университетом. Каждый профессор имеет полную учебную нагрузку и ни одного профессора, который опубликовался за последние 5 лет. Американский университет, расположенный в городе Кларксвилле (штат Теннесси). Университет аккредитован Южной Ассоциации колледжей и школ (SACS) и является самым быстрорастущим университета в штате Теннесси. Предлагает четырёхлетнее обучение по 56 специальностям и 63 специализациям.

I. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ВУЗЕ, ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ. КРАТКАЯ ИСТОРИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аркалыкский государственный педагогический институт создан в соответствии с постановлением Центрального Комитета Компартии Казахстана и Совета Министров КазССР №220 от 12 апреля 1972 года. В 1977г. институту было присвоено имя великого казахского просветителя, земляка Ы. Алтынсарина.

2012 год: Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Аркалыкский государственный педагогический институт им. И.Алтынсарина» Министерства образования и науки Республики Казахстан действовало на основании Устава, утвержденного приказом №743 от 07 августа 2012 года Комитета государственного имущества и приватизации Министерства финансов Республики Казахстан.

2019 год: Постановлением Правительства РК от №752 «О некоторых вопросах высших учебных заведений МОН РК» республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Аркалыкский государственный педагогический институт им. И.Алтынсарина» Министерства образования и науки Республики Казахстан преобразовано в некоммерческое акционерное общество «Аркалыкский педагогический институт имени И.Алтынсарина» со стопроцентным участием государства в уставном капитале.

Государственная лицензия №12019120 от 14 декабря 2012 года переоформлена Комитетом по обеспечению качества в сфере образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан: 29 образовательных программ высшего образования (бакалавриат) по 7 направлениям подготовки. Подготовка на государственном и русском языках, а также по программам трехязычного образования.

Страновая позиция вуза:

- институциональная аккредитация,
- специализированная аккредитация (19 образовательных программ),
- 16 место среди педагогических вузов Казахстана в Национальном рейтинге (рейтинг НААР, 2018 год);
- 8 образовательных программ вошли в ТОП-10 (рейтинг НААР, 2018 год), 6 образовательных программ вошли в ТОП-10 (рейтинг НПП «Атамекен», 2019 год).
- Фундаментальные исследования (отсутствуют)
- Междисциплинарность (начальный этап)
- Сотрудничество с работодателями и компаниями (начальный уровень)
- Открытый университет (средний этап)
- Масштаб деятельности (средний уровень)
- Творческий потенциал (средний уровень)

- Англоязычная среда (начальный этап)
- Производство и коммерциализация разработанных ноу-хау (отсутствие)
- Децентрализация (начальный этап)

Миссия:

подготовка педагогических кадров, способных к высоким профессиональным и личностным достижениям.

Видение:

Инновационный региональный научно-образовательный центр, осуществляющий подготовку педагогических кадров.

Стратегическая цель:

Подготовка профессионалов, транслирующих инновационные педагогические идеи

Ценности:

- Казахстанский патриотизм
- Добропорядочность
- Открытость
- Академическая свобода
- Профессионализм
- Глобальная гражданственность

Модель выпускника:

- Глубокое понимание предметной области изучаемой науки
- Обладает навыками профессиональной деятельности
- Обладает социальным интеллектом
- Адаптивный к внешним условиям
- Обладает лидерскими качествами

Контингент обучающихся

По состоянию на 2020 год составляет **2368 студентов** (в том числе 1044 – по госзаказу соответственно).

Трудоустройство выпускников

В первый год после окончания института в 2019 году составило 93%.

ППС

Численность профессорско-преподавательского состава составляет 113 человек, из них 1 докторов наук, 11 кандидатов наук, 5 докторов PhD.

БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ

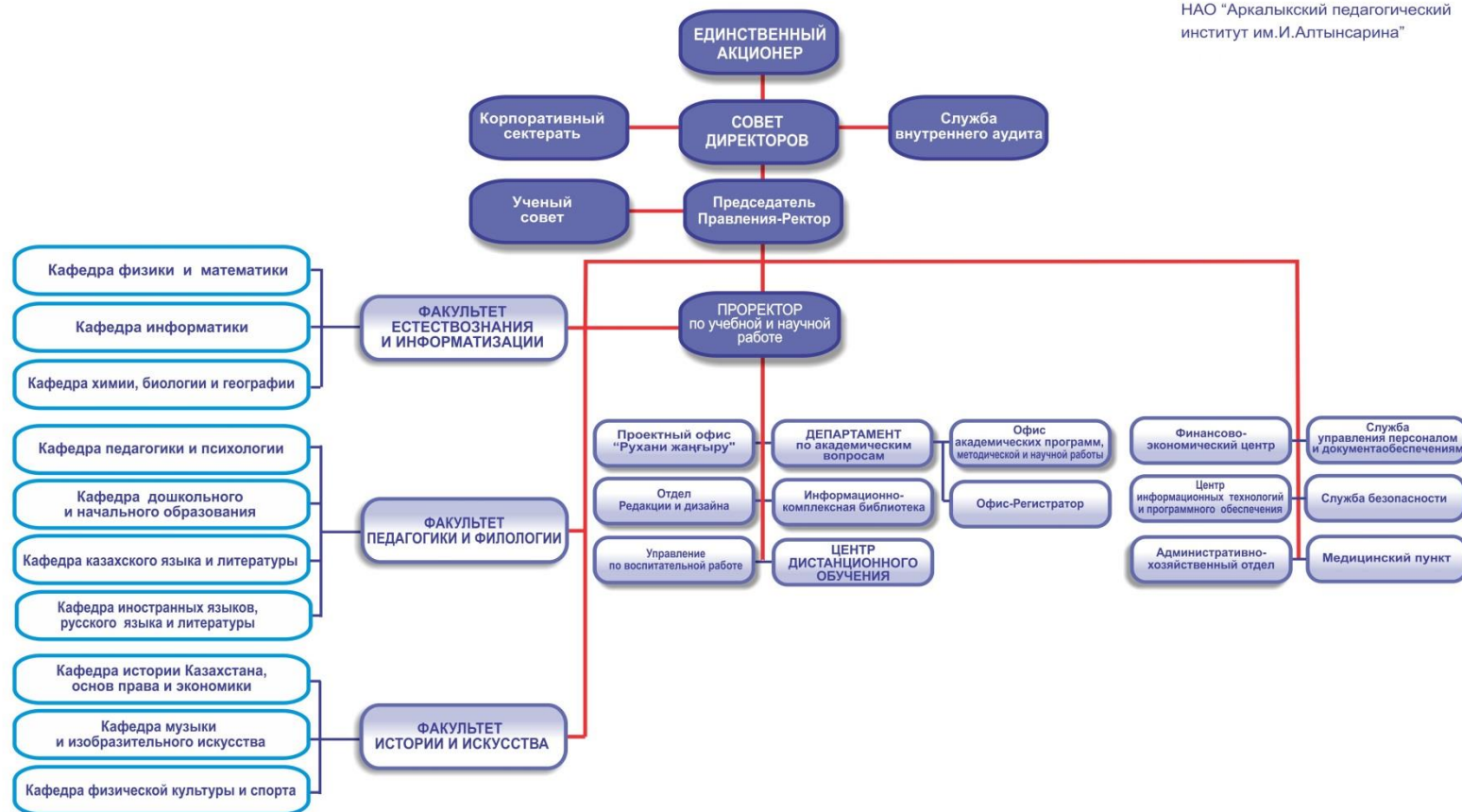
В институте развиваются все бизнес-процессы. Управляющие бизнес-процессы стратегического и операционного уровня развиты.

Основные направления – академические процессы стандартизированы и частично автоматизированы. Вспомогательные процессы HR, финансовые, маркетинговые стандартизированы.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

СТРУКТУРА АРКАЛЫКСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА ИМ. И.АЛТЫНСАРИНА

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
НАО "Аркалыкский педагогический
институт им.И.Алтынсарина"



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- ✓ Сформирована формальная система корпоративного управления, имеются все необходимые институты: Совет директоров, Ученый Совет, Ректорат, позволяющие соблюдать все принципы корпоративного управления: централизацию, подотчетность, открытость.
- ✓ Сформирована доброжелательная, открытая корпоративная культура. Сотрудники готовы к внедрению новых идей, высокая степень вовлеченности сотрудников. Патриотизм к вузу – отличительная особенность корпоративной культуры.
- ✓ Разработаны Правила создания Совета директоров
- ✓ Разработан Кодекс корпоративной этики.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- ✓ В институте существует линейно-функциональная организационная структура, распределены обязанности, набран основной штат сотрудников и преподавателей.
- ✓ Топ-менеджмент института представлен Председателем Правления – Ректором, проректором по учебной и научной работе.
- ✓ Топ-менеджмент обладает недостаточным стратегическим видением, компетенциями для реализации видения.
- ✓ Был разработан Стратегический план развития института до 2021 года.
- ✓ Разработана нормативно-правовая база управленческой деятельности: Должностные обязанности топ-менеджмента, положения о структурных подразделениях, подчиняющихся топ-менеджерам; офферы для топ-менеджеров.

ОПЕРАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- ✓ Операционное управление осуществляется в ручном режиме: текущие вопросы решаются быстро, оперативно, отсутствует бюрократия.
- ✓ Неформальные коммуникации между подразделениями института хорошо выстроены.
- ✓ Имеются разные информационные платформы: академические процессы осуществляются на платформе Platonus, финансовые на платформе «1С».
- ✓ Выстроена система документооборота, создан цифровой фронт-офис, Helpdesk и Call Center.

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

1. Функционируют:

- ✓ Департамент по академическим вопросам
- ✓ Офис регистратора

2. Разработана нормативно-правовая база:

- ✓ Академическая политика (с изменениями и дополнениями)
- ✓ Положения о Департаменте по академическим вопросам
- ✓ Дорожная карта по повышению принципов академической честности АркПИ
- ✓ Правила организации учебного процесса по кредитной технологии обучения
- ✓ Правила перевода и восстановления обучающихся
- ✓ Правила предоставления академических отпусков обучающимся
- ✓ Положение о факультете, Положение о кафедре, положение о Деканате
- ✓ Положение об офисе-регистратора

ФАКУЛЬТЕТЫ

В вузе функционируют **3 факультета:**

- ✓ Педагогики и филологии
- ✓ Естествознания и информатизации
- ✓ Истории и искусств

Преподаватели и студенты факультетов принимают участие в работе международных, республиканских научных конференций, публикуют научные труды в сборниках статей и научных изданиях. Большое внимание уделяется развитию студенческого самоуправления, стимулированию и поддержке молодёжных инициатив, активному досугу и отдыху студентов. На факультетах созданы условия для повышения квалификации преподавателей. Каждый факультет имеет свои особенности:

Факультет педагогики и филологии

Студенты факультета активно занимаются творчеством, поскольку большинство подготовленных факультетом специальностей являются филологическими.

Факультет естествознания и информатизации

Факультет объединяет основные лаборатории, является основным держателем образовательных программ вуза (12

ОП из 29).

Факультет истории и искусств

Отличается корпоративной помощью студентам. Многие курсы специализаций, консультации, обсуждения направлены на опережающую подготовку будущей дипломной работы студента, апробирование. Исследование культуры и искусства нашей Родины, материальная и духовная культура, социально-экономическое и общественно-политическое развитие Казахстана, активная учебно-методическая и научная работа преподавателей положительно влияют на качество подготовки и имидж вуза.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

В 2019-2020 учебном году реализовано 29 образовательных программ бакалавриата. Проведена системная работа по получению лицензий на образовательные программы, все программы были внесены в Реестр образовательных программ.

Разработано и зарегистрировано **5 новых, 1 инновационная** образовательных программ. 19 образовательных программ аккредитованы НААР.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОЛИТИКА

- ✓ Функционирует офис науки, стратегического планирования и международного сотрудничества
- ✓ Разработаны Правила организации академической мобильности, Положение «Об управлении науки и международных связей»
- ✓ Заключено 13 договора о международном сотрудничестве. Из них с вузами Российской Федерации (8) и вузами дальнего зарубежья (4), по проекту Эразмус+ (1). Во внешней академической мобильности приняли участие 10 студентов. По входящей мобильности преподавателей – 2 преподавателей.

Основные партнеры: Жешув университет (Польша), Южно-Уральский государственный университет (Россия), Смоленский государственный университет (Россия), Российский государственный социальный университет (Российская Федерация, г. Москва), Университет Кирилл и Мефодия г.Трнава (Словакия).

ИССЛЕДОВАНИЯ

Разработаны нормативно-правовые документы

- ✓ Положение «Об управлении науки и международных связей»
- ✓ Положение о научной библиотеке

- ✓ Правила по разработке и проведению экспертизы электронных учебных изданий
- ✓ Положение «О научной стажировке»
- ✓ Издается 2 монографии в год
- ✓ Аккредитация на проведение научной деятельности
- ✓ Создана электронная библиотека с специальным доступом
- ✓ Определены стратегические **исследовательские кластеры** с фокусом на научно-педагогические направления:
 1. «Организационные и технологические основы психолого-педагогического сопровождения норматипичных детей, попавших в трудную жизненную ситуацию» (исследование в рамках конкурса грантового, проектно-целевого финансирования МОН РК). Данное исследование нацелено на выявление, разработку и создание специальных психолого-педагогических условий сопровождения норматипичных детей, попавших в трудную жизненную ситуацию (травля, буллинг, суицидальное поведение и др.)
 2. «Организационные и методические основы подготовки будущих учителей к психолого-педагогическому сопровождению детей с особыми образовательными потребностями» (исследование в рамках конкурса грантового, проектно-целевого финансирования МОН РК). Исследование нацелено на разработку методических основ обучения студентов педагогического вуза по психолого-педагогическому сопровождению детей с особыми образовательными потребностями.

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

- ✓ Создан и функционирует отдел кадров.
- ✓ Человеческий капитал вуза: 113 ППС и 202 сотрудников
- ✓ Отдел кадров системно обеспечивает приверженность коллектива корпоративным ценностям института, развивает последовательную и справедливую кадровую политику
- ✓ Преобладающий тип лидерства топ-менеджмента - демократический и вдохновляющий: взаимное уважение между менеджерами, сотрудниками и ППС
- ✓ Преподавательский состав высоко вовлечен в развитие и обучение, выделен бюджет для развития и обучения ППС и сотрудников, в 2019 – 2020 уч.году 28,8% ППС обучились
- ✓ Создан институт наставников
- ✓ Успешно функционирует процедура награждения и поощрения лучших членов коллектива, признание вклада каждого преподавателя, ученого, менеджера, проявляется забота (материальная помощь, надбавки)
- ✓ Создана нормативная база HR:

- Кодекс корпоративной этики
- Положение «О проведении конкурсного замещения вакантных должностей руководителей структурных подразделений».
- Положение «О системе оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи»

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Утверждены документы:

- ✓ Кодекс чести и поведения студента
- ✓ Кодекс корпоративной культуры преподавателей и работников
- ✓ Кодекс этики сотрудников
- ✓ Политика академической честности преподавателей, сотрудников
- ✓ На постоянной основе ведется работа по ознакомлению обучающихся с основными положениями и правилами вуза по программе адаптации первокурсников, кураторские часы, индивидуальные беседы
- ✓ При заключении трудового договора преподаватели и сотрудники вуза знакомятся с основными положениями Кодекса корпоративной культуры преподавателей и работников, Политикой академической честности преподавателей, сотрудников, обучающихся

ИНФРАСТРУКТУРА

- ✓ учебный корпус, общежитие, информационно-комплексная библиотека, стационарные базы практик в Коктал
- ✓ аудитории: 10 компьютерных классов, 2 кабинета робототехники, мобильные компьютерные классы (6 ноутбуков), 3 электронных читальных залов в ИКБ, 2 лингафонных кабинета, 22 специализированных кабинета, 7 учебных мастерских, система видеоконференцсвязи Polycom VSX 7000
- ✓ спортивно-оздоровительный комплекс, состоящий из спортивно-игрового зала, борцовского зала, тренажерного зала, лыжной базы
- ✓ спортивно-оздоровительный лагерь, где проводятся учебно-тренировочные сборы, полевые практики для студентов
- ✓ 10 кабинетов оборудовано стационарными современными мультимедийными комплексами, интерактивными панелями и досками, телевизорами.
- ✓ 7 серверов, 440 ПК их них 295 компьютеров, 90 моноблоков, 55 мобильных ПК, объединенных в единую локальную сеть и имеющих доступ к сети Internet

- ✓ 12 мультимедийных комплексов (из них 5 интерактивный проектор), а также 7 мультимедийных аудиторий, оснащенных интерактивными досками и панелями.
- ✓ 2 музея: музей им. И. Алтынсарина и музей естествознания

УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОМ. КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

- ✓ Проводится профориентационная работа в регионах
- ✓ Создан сайт вуза
- ✓ Открыты страницы вуза в социальных сетях

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

Созданы отдельные модули системы управления знаниями вуза:

Академические знания:

- ✓ функционирует автоматизированная система управления учебным процессом Platonus (platon.api.kz).
- ✓ Система дистанционного обучения в вузе, построена на базе широко применяемой платформы Platonus и Moodle

Исследовательские знания:

irbis.api.kz - Система автоматизации библиотек, отвечающая всем международным требованиям, предъявляемым к современным библиотечным системам

lib.api.kz - Электронная библиотека

anticorup.api.kz сайт, посвящённый антикоррупционной деятельности

center.api.kz Центр обслуживания обучающихся осуществляет прием заявок в онлайн-режиме программы АИС «Платонус» оказание услуг и консультирование обучающихся по академическим вопросам.

api.kz.antiplagiat.ru – Антиплагиат программно-аппаратный комплекс для проверки текстовых документов на наличие заимствований из открытых источников в сети Интернет и других источников.

gylym-info - Наука и научная информация

vzglyad-v-budushchee-modernizatsiya-obshchestvennogo-soznaniya - Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. ВКЛАД В РАЗВИТИЕ РЕГИОНА

В целях оказания всемерной материальной и моральной поддержки студентам в вузе организована работа по выплате денежной компенсации на приобретение одежды, обуви и мягкого инвентаря студентам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

- ✓ В целях оказания социальной поддержки решением постановлением правительство за счет внебюджетных средств института организовано питание студентов-сирот с расчетом 874 тенге в день.
- ✓ Студентам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, бесплатно предоставляется 100% скидка по оплате обучения, разрешено бесплатное обучение в летнем семестре.
- ✓ Для иногородних студентов институт предоставляет два Дома студентов, которые находятся в непосредственной близости с учебными корпусами. На данный период в студенческих общежитиях проживает более 500 иногородних студентов.
- ✓ Студентам из числа детей-сирот бесплатно предоставляется проживание в общежитиях.
- ✓ В течение года студенты без отрыва от учебного процесса имеют возможность пользоваться услугами медпункта.
- ✓ Институт оказывает помощь студентам во временном трудоустройстве и на период каникул. Это вожатые, воспитатели в летних лагерях.
- ✓ Волонтерское движение «От сердца к сердцу» проводит благотворительные мероприятия на системной основе.

В рамках программы «Рухани жаңғыру» реализуются социальные молодежные проекты.

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Создано «пространства возможностей» для студентов:

- ✓ Молодежные объединения республиканского уровня: «Жас Отан», Альянс студентов Казахстана.
- ✓ Областного уровня: первичная ассоциация профсоюзной организации студентов
- ✓ Организация студенческого самоуправления «Жас Орда»: Совет Лидеров АркПИ, Студенческий Совет Дома студентов, Студенческий деканат, Старостат.
- ✓ Спортивный клуб «Барыс»;
- ✓ Творческое объединение М.Дулатова: театральная студия «Руханият», КВН, дебатный клуб «Ақиқат», айтыскер «Топжарған», клуб чтецов «Сөз - садақ», вокальная студия «Жұлдыз»;
- ✓ Педагогический отряд «Линия успеха»

- ✓ Организация знаковых событий: Обсуждение Послания Президента РК, мероприятия ко Дню Первого Президента, Праздничный концерт ко Дню Независимости РК, цикл мероприятий к 175- летию Абая Кунанбаева, неделя к 135-летию Мыржақыпа Дулатова, Посвящение в студенты.
- ✓ Результаты участия обучающихся в конкурсах:
 - Әлібек Карлығаш- гран-при международном конкурсе «Alash star»
 - Хасенов Еркебулан - лауреат 1 степени международном конкурсе вокального и инструментального искусства «Grand Music Festival-2020»
 - Жаксылыкова Шугыла - лауреат международного конкурса проектных, исследовательских и творческих работ.
 - Балкен Айнаш- гран-при международном конкурсе «Grand Music Festival-2020»
 - Капан Олжас- диплом 3-й степени на республиканском олимпиаде «ПедСтарт».
 - Кенжегалиева Мая - 3 место республиканском турнире «Қазақ күресі»
 - Бақыт Айбек - Республиканский турнир по ДЗЮДО 3 место
 - Хайруллин Данияр - Чемпионат мира по гиревому спорту, 2 место
- ✓ Функционирует сайт (онлайн форумы, взаимодействие с руководством вуза, доступ к информации по всем вопросам деятельности вуза);

ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА. ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ. ПОЛИТИКА ИНВЕСТИРОВАНИЯ

- ✓ Разработана бюджетная политика
- ✓ Определено финансовое подразделение – финансово-экономическая служба
- ✓ Всего доходов 816 992,0 тыс.тенге. Структура доходов:
- ✓ Республиканский бюджет - 63,13%, (515 787,0 тыс.тенге)
- ✓ Внебюджетные средства – 34,82% (284 498,3 тыс.тенге)
- ✓ Прочее – 2,05% (16 706,7 тыс.тенге) (Курсы ПК, дополнительное образование, плата за общежитие, публикация статей, вознаграждения по депозитам)
- ✓ Всего расходов 810 319,2 тыс.тенге. Структура расходов:
 - Заработная плата – 69,11% (560 020,0 тыс.тенге)
 - Прочие расходы – 30,89 % (250 299,2 тыс.тенге)

Прибыль 6672,8 тыс. тенге премии, воспитательная работа, приобретение основных средств и прочее.

Вуз нацелен на финансовую устойчивость, диверсифицирует доходы, снижает расходы за счет экономии фонда оплаты труда, коммунальных услуг, закупа товаров и услуг путем государственных закупок, находится в поиске инвесторов.

II. КОНКУРЕНТНАЯ СРЕДА

Анализ основных конкурентов по направлениям

Сегмент	Вузы	Социальный класс	Доход
Премиум		Средний высший	\$ 1800 – 2000 мес./чел.
Средний	Qyzdar Ýniversiteti	Средний низший	\$1200 – 1500 мес./чел.
Стандарт	КРУ, ППУ	Нижний	\$700 – 900 мес./чел.
Эконом	ЮКПУ, ТаpPY	Нижний – нижний	До \$600мес./чел.

Вузы	Qyzdar Ýniversiteti	КРУ	ППУ	ТаpPY	АркПИ	ЮКПУ
Рейтинг QS		–	–	–	–	
Рейтинг пед. вузов РК – 2020	2	3	7	4	6	8
Контингент	6 456 90% (регионы)	2 847	5 000	12 000	2 368	5 361
Гранты	2 701	300	1 642	2 000	1 044	2 343
Иностранные студенты	71	–	98	1 309 65 % (Туркменистан)	–	1 765 65 % (Узбекистан)
Двудипломные программы	12	–	–	–	–	
ОП	32	26	56	102	29	66
Стоимость	500 000	387 000	341 000	297 000	310 000	300 000

Qyzdar Ýniversiteti

Сильные стороны
– 80% аккредитованных ОП; – лидирующие позиции в институциональном рейтинге педагогических вузов (НАОКО); – опыт реализации двудипломных ОП; – увеличение количества обучающихся по академической мобильности; – условия культурного и интеллектуального развития, формирования здорового образа жизни обучающихся; – четкое позиционирование на рынке образовательных услуг.

КРУ им.А.Байтурсынова (институт педагогики им. У.Султангазина)

Сильные стороны
– обучающиеся по программе «Серпін – 2050»: 120 чел. (63,5%) из Туркестанской области, 35 чел. (18,5%) из Кызылординской области, 13 чел. (6,7%) из Жамбылской области, 15 чел. (7,8%) из Алматинской области, 6 чел. (3,1%) из Мангыстауской области. – входит в ТОП-10 вузов РК по востребованности выпускников; – Банк инновационных идей для инвесторов и предпринимателей; – видео гиды по образовательным программам; – Тест Холланда на определение профессионального типа личности можно пройти на сайте вуза. – открытие магистерских программ – высокие позиции ОП в рейтинге НПП Атамекен

ППУ

Сильные стороны
– предоставление сотрудникам арендных квартир по программе «Нурлы жер»; – внедренная балльно-рейтинговая система оценки деятельности ППС (КРІ) – 6 учебных корпусов, 2 общежития (всего 860 мест), база отдыха «Баянтау», агробиологическая станция; – единая корпоративная информационная система преподавателей и студентов.

ТарПУ им.Дулати (педагогический институт)

Сильные стороны
– разработка совместных программ повышения квалификации работников школ и дошкольных учреждений; участие в разработке и корректировке учебных программ, подготовка учебников; – иностранные студенты; – наличие компьютерного парка (8 компьютерных классов).

ЮКПУ

Сильные стороны
– наличие военной кафедры; – большое количество иностранных студентов (<i>2,5 тысячи студентов из Узбекистана, Туркменистана и других стран</i>); – 100% обеспечение общежитием (<i>построено в рамках 5</i>

- социальных инициатив Елбасы);
- открытие городского проектного офиса «Саналы ұрпақ».

Однако наиболее сильным конкурентом, представляющим основную угрозу для развития I. ALTYNSARIN INSTITUTE является Костанайский вуз, но который нужно рассматривать как ближайшего партнера для создания регионального педагогического альянса.

III. PEST –анализ факторов внешней среды

№ п/п	Факторы внешней среды	Характер воздействия и возможные изменения
1	Действующее законодательство, государственная политика РК в области образования и науки	Внесение дополнений, изменений в перечень ключевых показателей эффективности деятельности вуза в соответствии с требованиями МОН РК. Расширение/сокращение набора и выпуска, научных исследований, изменение структуры и состава образовательных программ, направлений научных исследований.
2	Кадровая политика в сфере образования	Требования к профессорско-преподавательскому составу, качественный и количественный состав обучающихся и выпускников, внутривузовская корпоративная/академическая культура
3	Средний уровень зарплаты в республике	Рост номинальной заработной платы
4	Демографическая обстановка	Изменения в структуре и численных показателях абитуриентов и выпускников по направлениям подготовки, методах и средствах профориентации, довузовской подготовки, актуализация направлений и методов маркетинговой (рекламной) деятельности, исследования рынка труда, усиление взаимосвязи с работодателями с учетом политических, демографических и миграционных факторов
5	Потребность в педагогических кадрах в регионе	Сужение или расширение формального и неформального образования, развитие системы оценки удовлетворенности работодателей.
7	Представленность в СМИ и социальных сетях	Развитие маркетинговой деятельности, имидж, репутация, привлекательность вуза
8	Состояние и тенденции развития современных образовательных технологий,	Изменение направленности исследований с фокусом на образовательную регионалистику, внедрение новых информационных, образовательных технологий в образовательный процесс и исследования

	информационных технологий в образовании и научных исследованиях	
--	---	--

SWOT-анализ.

S (Strength) – сильные стороны (потенциально-позитивные внутренние факторы)	O (opportunity) – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)
1. История, традиции вуза 2. Квалифицированный кадровый состав ППС, обеспечивающий качество обучения на казахском языке 3. Инфраструктура и дислокация вуза как комфортная вузовская среда для обучающихся и ППС 4. Подготовка востребованных педагогов с учетом потребности регионального рынка труда. 5. Градообразующая позиция вуза 6. Высокий уровень трудоустройства выпускников вуза	1. Модернизация высшего педагогического образования в Республике Казахстан 2. Расширение управленческой самостоятельности вуза 3. Увеличение спроса на образовательные услуги вуза 4. Высокая оценка качества подготовки студентов работодателями 5. Развитие дистанционных технологий, современных образовательных технологий и законодательства 6. Переход к цифровому обществу
W (weakness) – слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы)	T (treat) – угрозы (потенциально-негативные внешние факторы)
1. Недостаточная разработка образовательных исследований 2. «Старение» научных кадров 3. Дефицит проектных компетенций, преобладание интересов текущей деятельности над задачами развития 4. Отсутствие требований к уровню ИТ-компетентности сотрудников университета 5. Инерция и сопротивление изменениям сотрудников вуза	1. Влияние (прямое, косвенное) мирового экономического кризиса 2. Высокая конкуренция в образовательном пространстве, усиливающаяся с широким внедрением дистанционного обучения. 3. Негативное влияние демографической ситуации в РК на количественные и качественные показатели набора обучающихся 4. Потенциальные миграционные процессы (отток

6. Низкие наукометрические показатели и результаты интеллектуальной деятельности 7. Низкая доля владения ППС, владеющих английским языком 8. Невысокая активность участия ППС в финансируемых международных программах, грантовых проектах из-за малого наличия остепененных ППС	населения в гг. Нур-Султан, Костанай), обстоятельства непреодолимой силы (пандемия) 5. Негативное влияние социальной среды (моногород) на формирование личности будущих педагогов
--	--

IV. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ

МИССИЯ: обеспечить подготовку педагогических кадров, способных к высоким профессиональным и личностным достижениям.

Видение: образовательный хаб, генерирующий инновационные идеи и новые знания в регионе

Стратегическая цель: подготовка профессионалов, транслирующих инновационные педагогические идеи

1. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ

1. Современный менеджмент и качественный HR
2. Улучшение менеджмента образовательных программ
3. Образовательные исследования и регионализация инновационных идей
4. Социальная ответственность
5. Инфраструктура, финансовый менеджмент

2. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ:

1. модернизация системы управления и развитие кадрового потенциала;
2. трансформация системы подготовки педагогов;
3. продвижение имиджа вуза и увеличение доходов от маркетинговых решений в общей финансовой структуре;
4. развитие оптимальных условий для формирования социальной и гражданской ответственности;
5. обеспечение экономической устойчивости развития института.

3. ПУТИ И СРЕДСТВА ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ

Для достижения целей по всем стратегическим направлениям и приоритетам развития НАО АркПИ направляет усилия коллектива на формирование высокой академической культуры и положительного имиджа не только на региональном, но и на республиканском уровне. При этом основным принципом деятельности НАО АркПИ выступает непрерывное развитие, а ключевым действием является создание такой культуры в коллективе, когда каждый работник будет принимать на себя всю полноту ответственности за результаты работы и станет приверженцем традиции качества.

Профессиональное кредо академической деятельности в НАО АркПИ: «талантливые студенты – трудолюбивые преподаватели – успешная страна».

Ценности: Казахстанский патриотизм, Добропорядочность, Открытость, Академическая свобода, Профессионализм, Глобальная гражданственность

В связи с этим в течение последующих 5 лет будут приняты следующие меры по повышению конкурентоспособности вуза:

1) СТРАТЕГИЯ I.ALTYNSARIN INSTITUTE

- реализация наравне с образовательной и исследовательской функциями - функцию трансфера технологий и доставки их конечным пользователям
- развитая предпринимательская культура, создание педагогических стартапов, эффективный диалог с представителями бизнес-сообщества (оперативная деятельность по запросу выпуска новых специалистов, соответствующих ожиданиям рынка)
- проведение исследований в области образовательной регионалистики

2) В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ

- Утверждать стратегию развития, ежегодный бюджет вуза решением Совета директоров, публиковать отчет о деятельности вуза
- Разработать нормативно-правовую базу о корпоративном управлении: Положение о корпоративной культуре, Положение о Дисциплинарном Совете
- Разработать карту рисков, план по снижению рисков

3) В СТРАТЕГИЧЕСКОМ И ОПЕРАЦИОННОМ УПРАВЛЕНИИ

Стратегическое управление

- Разработать Стратегию развития до 2025г.,
- Разработать финансовую модель на 5 лет
- Каскадировать стратегические цели на планы топ-менеджеров на 3 года
- Представить организационную структуру на сайте в графическом виде
- Организовывать стратегические сессии для формирования нового видения, обмена идеями и предложениями с привлечением экспертов, способных с командой вуза проектировать новые виды деятельности к преобразованию
- Создать экосистему института

Операционное управление

- Стандартизировать и автоматизировать бизнес-процессы, интегрировать на одной платформе все процессы академические, исследовательские, организационные (внедрить ERP систему)
- Выстроить систему менеджмента качества
- Разработать и внедрить CRM –систему
- Включить в бюджет с 2021 г. затраты на данные процессы
- Внедрить проектный подход, обучить сотрудников проектному подходу

4) В АКАДЕМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ

- Ежегодный аудит качества образовательных программ (апрель)
- Усилить мониторинг качества реализации образовательных программ
- Внедрить blended learning – смешанную форму обучения
- Усилить практикоориентированность образовательных программ, взаимодействие с работодателями

Факультеты

- Развивать собственную идентичность и экосистему каждого Факультета, выделить отличительные особенности и конкурентные преимущества
- Разработать стратегию развития Факультетов
- Сформировать сеть базовых кафедр в школах, детских садах, колледжах
- Развить стратегическое партнерство с бизнесом, МИО, образовательными организациями, IT компаниями
- Определить стратегических международных партнеров, взаимодействовать с сетевыми университетами

Образовательные программы

- Собрать уникальный набор компетенций – Модель компетенций программы, которая будет отличать вуз от других.
- Аналитические и исследовательские цифровые навыки: Аналитический и исследовательский инструментарий.
- Разработка новых и инновационных образовательных программ, внедрение интегрированного образования.
- Модернизация учебных лабораторий и мастерских.
- Бенч-маркетинг образовательной среды.
- Внедрение образовательных программ, включающих основную и дополнительную траектории (Major-Minor).
- Создание на базе СШ №6 г.Аркалык как лаборатории педагогического мастерства как для студентов-практикантов, так и для их педагогов.
- Вовлечение студентов и стейкхолдеров к разработке образовательных программ и обеспечению качества.
- Упаковать программы с точки зрения привлекательности для рынка, выявить отличительные особенности, клиентоориентированность.

5) В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПОЛИТИКЕ

- Разработать Международную политику вуза
- Определить пул стратегических международных партнеров факультетам: создать по одной совместной программе, дудипломные программы, развить мобильность (студентов, ППС),
- Обучить сотрудников и ППС эффективному взаимодействию с международными организациями
- Создать специальный раздел на сайте «Международное развитие»
- Увеличить количество преподавателей , владеющих английским языком
- Усилить сотрудничество с ЦМП «Болашак», мотивировать выезд преподавателей на стажировки в лучшие педагогические ВУЗы

6) В ИССЛЕДОВАНИЯХ

- Обновить исследовательскую повестку вуза. Сфокусировать научную продуктивность на якорных темах. Каждому остепененному ППС развивать преємственность, сформировать пул молодых исследователей вокруг якорных тем.

- Обновить темы для каждого факультета (новая педагогика, цифровая педагогика, дизайн академических программ, нейролингвистика, умная аналитика в управлении образованием, развитие инклюзии, региональный фокус в исследованиях в образовании: проблемы малокомплектных школ, детство, конфликты, суицид)
- Публиковать аналитические доклады по проблемам образования в регионе
- Определить и сфокусировать монографии на якорных темах
- Создать онлайн галерею исследователей по якорным темам
- Каждому факультету организовать вокруг якорной темы научно-практическую конференцию
- Выделить пул преподавателей-исследователей и определить для них новую статусную позицию – «Преподаватель – исследователь», сформировать траектории роста индивидуальных исследовательских компетенций, продвигать бренд исследователей, популяризировать их работы, усилить репутацию исследователей
- Усилить материальную базу существующих лабораторий.
- Увеличить количество публикаций (статьи в Web of Science, Scopus)
- Выделить бюджет для международных научных стажировок в вузах партнерах
- Увеличить количество книг на иностранных языках в библиотеке

7) В УПРАВЛЕНИИ ЛЮДЬМИ. УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

- Преобразовать Службу управления персоналом и документобеспечением
- Стандартизировать и автоматизировать HR-процессы – создать безбумажный кадровый документооборот, внедрить платформы для постоянной обратной связи, автоматического напоминания о необходимости прохождения обучения, сроков завершения испытательного срока
- Поддерживать собственную конкурентоспособность вуза, раскрывающий богатый потенциал сотрудников и ППС, создать Галерею лучших профессоров, сотрудников, выпускников, дать нейминг аудиториям в честь лучших представителей вуза – создать текстовые и визуально-образные мотиваторы, вызывающие эмоционально-позитивное отношение, управлять настроением и мотивацией
- Усилить работу над кадровым резервом вуза, проводить работу с международным Центром Болашак по обучению сотрудников и ППС в лучших педагогических ВУЗах мира, по привлечению преподавателей
- Разработать: Положение об Адаптации персонала, Положение о повышении квалификации, Программу о наставничестве, Положение об управлениями талантами
- Развивать новые практики развития сотрудников и преподавателей в выстраивании жизненных траекторий каждого человека в институте (сторителлинг – История успеха преподавателя, сотрудника, менеджера)

8) В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

- Обсудить с коллективом ценности корпоративной культуры, вклад каждого в корпоративную культуру института, общества
- Сформировать культуру внутренних электронных коммуникаций как части общей корпоративной культуры изменяющегося вуза
- Проводить опрос: «Feedback: чего ждут сотрудники, преподаватели, студенты, работодатели от института?»
- Улучшать привлекательную теплую среду, которая будет способствовать комфортной и эффективной работе в вузе, создать пространство (чайные комнаты, кофейни, места спорта) для преподавателей и сотрудников

9) В ИНФРАСТРУКТУРЕ

- Реконструировать здание и технические возможности 2 корпуса, обновить ремонт помещений
- Обновить экосистему инновационных лабораторий и симуляционных комнат
- Внедрить модель Зеленого вуза
- Выстроить систему цифрового вуза, управление знаниями (цифровые платформы), умных аудиторий
- Открыть open-spaces, co-working площадку, creative spaces, individual spaces, relax spaces
- Продолжить систему нейминга аудиторий
- Сформировать экосистему – ресурсный центр для школ региона: создать методологический кабинет онлайн ресурсов для сельских и малокомплектных школ региона, привлечь управление образования в институт в качестве методологического, ресурсного партнера, создавать электронные, мобильные приложения, игры для организаций образования
- Вовлекать студентов института в дизайн новых креативных пространств (на конкурсной основе)

10) УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОМ. КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

- Совершенствовать работу приемной комиссии
- Разработать стратегию маркетинга
- Разработать план маркетинга
- Определить конкурентные преимущества каждой образовательной программы
- Распределить годовой бюджет на маркетинг
- Выпускать сувенирную продукцию института, разработать маскот

- Усилить сайт с точки зрения клиентоориентированности, сделать стиль легким, понятным поколению Z

11) УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ

- Разработать полномасштабную систему управления знаниями в вузе, включающую:
- Портал управления знаниями
- Информационно-поисковую систему
- Сообщества профессионалов
- Виртуальное обучение и облачные технологии, коммерциализацию виртуального обучения

12) СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. ВКЛАД В РАЗВИТИЕ РЕГИОНА

- Стать региональным хабом социального партнерства, сфокусироваться на проблемах региона, взаимодействовать с МИО и бизнесом
- Стать центром притяжения для города (в институте должны проводиться городские культурные мероприятия, международные, республиканские научные форумы, конференции, услуги населению, бизнесу и т.д.)
- Стать точкой кипения для малокомплектных, сельских школ
- Внедрить программу «Цифровое волонтерство»

13) УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

- На системной регулярной основе обучать сотрудников и преподавателей проектному менеджменту

14) ФИНАНСОВАЯ ПОЛИТИКА. ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ. ПОЛИТИКА ИНВЕСТИРОВАНИЯ

- Стремление к достижению информационной и цифровой прозрачности финансового положения организации
- Повышение уровня рентабельности деятельности института
- Эффективное использование денежных средств и материальных ценностей
- Главная цель предприятия – максимизации прибыли и оптимизация расходов.

Ожидаемый результат:

НАО «АркПИ» - открытое образовательное пространство, хаб зарождения новых региональных социальных и образовательных инициатив .

Преподаватель – носитель корпоративной культуры, владеющий современными технологиями обучения и развития.

Обучающийся – будущий педагог цифрового поколения.
Выпускник – добропорядочный гражданин, способный к лидерству.

Ключевые показатели, направления Стратегии могут быть пересмотрены в связи с существенным изменением внешних условий, в том числе государственной политики в сфере образования, а также внутренних возможностей и ограничений.

V. ВЫСШЕЕ И ПОСЛЕВУЗОВСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Стратегическое направление 1: Современный менеджмент и качественный HR.

Стратегическая цель 1: Модернизация системы управления и развитие кадрового потенциала вуза.

В целях реализации повышения качества управления вузом будут разработаны новые квалификационные требования (стандарты) по талант-менеджменту и повышению кадрового потенциала, внедрена система подбора кадров, внедрено поэтапное совершенствование корпоративной культуры, реализованы проекты по основным направлениям деятельности вуза.

Для обеспечения качества HR будет продолжена работа по увеличению количества ППС с учеными степенями и званиями, количества ППС, имеющих международные сертификаты, подтверждающие владение иностранным языком в соответствии с общеевропейскими компетенциями (стандартами) владения иностранным языком. Ежегодно будет увеличиваться доля ППС, в рамках программы внешней академической мобильности и прошедших зарубежную стажировку, доля педагогов-практиков, привлеченных к преподавательской деятельности.

Стратегическое направление 2: Проактивный менеджмент образовательных программ

Стратегическая цель 2: Трансформация системы подготовки педагогов.

Для обеспечения реализации принципов академической политики ежегодно планируется увеличивать контингент студентов (принятых по государственному заказу до 900 человек в год, принятых на платной основе до 1300 человек в год); доля выпускников, трудоустроенных в первый год после завершения обучения будет составлять 90% от общего количества выпускников.

С целью модернизации образовательных программ, ориентированных на практику и исследование будет продолжена работа по разработке инновационных ОП в рамках заказа отраслевых ассоциаций и предприятий; внедрены 100% образовательных программ, по педагогическим специальностям, разработанных на основе профессиональных стандартов; планируется разработка образовательных программ, внедренных в образовательный процесс на английском

языке, ОП по подготовке педагогических кадров по программе трехязычия, ОП, реализуемые с использованием дистанционных технологий. Также ППС вуза будут разработаны онлайн курсы по преподаваемым дисциплинам, внедрена система прокторинга для проведения промежуточной и итоговой аттестации.

Для обеспечения цифрового реинжиниринга бизнес- процессов будут созданы онлайн порталы, в том числе по принципу «одного окна», продолжится деятельность ППС по разработке цифровых образовательных ресурсов (видеолекции, электронные учебные издания и др.), виртуальных лабораторий по дисциплинам химии, физики, географии, биологии и др., внедрена система электронного документооборота, письменные работы студентов будут проходить проверку по средством определения заимствования в целях реализации принципов академической честности, продолжит функционирование онлайн образовательный портал вуза.

Для развития условий расширения ареала интернационализации в рамках качественной подготовки педагогических кадров планируется увеличить долю студентов, обучающихся в рамках академической мобильности, финансируемых за счет средств вуза, от общего количества студентов (в среднем 0,5% от общего контингента), разработать совместные образовательные программы с вузами-партнерами, увеличить количество иностранных студентов, привлекать зарубежных ученых к чтению лекций и зарубежных специалистов – топ-менеджеров.

Стратегическое направление 3: Образовательные исследования и инновационные идеи

Стратегическая цель 3: Продвижение имиджа вуза и увеличение доходов от исследовательских решений в общей финансовой структуре

Определены стратегические исследовательские кластеры с фокусом, такие исследование нацелены:

- на выявление, разработку и создание специальных психолого-педагогических условий сопровождения норматипичных детей, попавших в трудную жизненную ситуацию (травля, буллинг, суицидальное поведение и др.);
- на исследование разработок методических основ обучения студентов педагогического вуза по психолого-педагогическому сопровождению детей с особыми образовательными потребностями.

На 50% увеличится доля наукоемких публикаций ППС вуза в изданиях, включенных в ККСОН, в 3 раза в международные базы данных, в том числе Web of Science в 2 раза увеличится число публикаций, индексируемых в международной системе научного цитирования Scopus. Проводимые международные научно-практические конференции, станут активной, постоянно действующей площадкой для обсуждения развития образований и науки в стране и регионе.

Стратегическое направление 4. Социальная ответственность.

Стратегическая цель 4: Развитие оптимальных условий для формирования социальной миссии и гражданской

ответственности

Развитие социальной и воспитательной работы на период до 2025 г. предполагает реализацию комплекса мероприятий, направленных на формирование у студенческой молодежи потребностей в духовно-нравственном, эстетическом, поликультурном, интеллектуально-творческом развитии, физическом совершенствовании и на основе здорового образа жизни, социального и креативного капитала, поддержку социально значимых и предпринимательских молодежных инициатив. АркПИ предполагает решение следующих задач:

- Совершенствование системы социальной и воспитательной работы. Развитие партнерских отношений, повышение активности в молодежной среде города и страны и, как следствие, улучшение имиджа вуза.
- Развитие системы студенческого самоуправления, интеграция студенческих объединений в проектную деятельность.
- Создание Центра привлечения волонтеров, проведение целого ряда мероприятий будут обеспечивать волонтеры, подготовленные в нашем ВУЗе.
- Создание при вузе танцевальной и вокальной студии, которые будут реализовывать как бесплатное, так и коммерческое обучение и смогут служить местом практики для студентов.
- Увеличение количества студентов, призеров республиканских, городских, международных предметных олимпиад, спортивных соревнований, творческих конкурсов.
- Формирование позитивной социально-психологической обстановке в студенческих коллективах, отсутствие правонарушений.

Стратегическое направление 5. Инфраструктура, финансовый менеджмент

Стратегическая цель 5. Обеспечение экономической устойчивости развития института

С целью повышения эффективности расходования выделяемых бюджетных средств и ответственности руководителей за исполнение вверенных им бюджетов, оптимизации исполнения доходной части бюджета, сохранности контингента студентов удельный вес государственного заказа в общем бюджете вуза в среднем составит 60%. По данному стратегическому направлению запланирована доля расходов на приобретение оборудования и учебно-научной литературы, ежегодный рост финансовых средств будет выделен на повышение заработной платы ППС и сотрудников вуза, повышение их квалификации, приобретение основных средств, товарно-материальных ценностей, укрепление материально-технической базы института, капитальный ремонт и реконструкцию зданий, сооружений.

План мероприятий
по реализации ГПРОН РК на 2020 - 2025 годы

Цель: Повышение глобальной конкурентоспособности казахстанского образования и науки, воспитание и обучение личности на основе общечеловеческих ценностей.

Задача 1. Обеспечить высокий статус профессии педагога, модернизировать педагогическое образование

№	Целевые индикаторы Показатели результатов	Ед. изм.	Источник информации	2018 факт	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Ответственные исполнители
1.	Доля трудоустроенных выпускников в первый год после окончания вуза по государственному образовательному заказу	%	Данные ГЦВП	69	70	71	72	73	74	75	ВУЗы
2.	Доля внедренных образовательных программ по педагогическим специальностям, разработанных на основе профессиональных стандартов	%	административные данные МОН	70	85	95	100	-	-	-	ВУЗы (по согласованию)
Мероприятия											
1.	Развитие цифровых образовательных ресурсов, сетей и платформ массовых открытых онлайн-курсов (MOOCs) в вузах	информация в МОН	декабрь 2020-2022 годы					ВУЗы (по согласованию)		не требуется	
2.	Проработка механизмов функционирования "серебряных университетов" на базе вузов	образовательные программы для взрослых	декабрь 2020-2025 годов					МОН		не требуется	
3.	Активизация работы по подключению вузов к платформе "Қазақстанның ашық университеті"	информация в МОН	декабрь 2020-2025 годов					ВУЗы (по согласованию)		не требуется	
4.	Предоставление вузами дипломов	информа	июль 2021-2025 годов					ВУЗы		не требуется	

	собственного образца	ция в МОН		(по согласованию)	
5.	Разработка композитного индекса удовлетворенности системой высшего и послевузовского образования	итоги социологического опроса	декабрь 2020- года	МОН, ВУЗы (по согласованию)	РБ

Задача 2. Обеспечить преемственность и непрерывность обучения, профессиональной подготовки в соответствии с потребностями экономики и региональными особенностями

№ п/п	Показатели результатов	Ед. изм.	Источник информации	2018 факт	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Ответственные исполнители
1.	Удовлетворенность системой высшего и послевузовского образования (композитный индекс)	%	результаты соц. исследования	-	45	50	55	60	65	70	ВУЗы (по согласованию)

Мероприятия

1.	Формирование на всех уровнях образования кадрового резерва сотрудников и управленцев из числа лидеров в своей области	база данных по кадровому резерву	декабрь 2020- 2025 годов	МОН, МИО, ВУЗы (по согласованию)	не требуется
2.	Функционирование органов коллегиального управления в организациях образования с акцентом на улучшение их качественного состава	информация в МОН	декабрь 2020-2025 годов	МИО, МОН, ВУЗы (по согласованию)	не требуется
3.	Внедрение инновационного менеджмента и проведение редизайна организационно-административной среды и системы принятия решений	информация в МОН	декабрь 2020-2021 годов	ВУЗы (по согласованию)	не требуется
4.	Переход к цифровизации процедуры приема документов (online admission)	информация в МОН	декабрь 2020-2021	ВУЗы (по согласованию)	за счет собственных средств ВУЗов

			годов		
--	--	--	-------	--	--

Задача 3. Повышение международной привлекательности казахстанского высшего образования. Увеличение вклада науки в социально-экономическое развитие страны.

№ п/п	Целевые индикаторы	Ед. изм.	Источник информации	2018 факт	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Ответственные исполнители				
1.	Прирост казахстанских публикаций в рейтинговых изданиях от общего количества публикаций в 2018 году (4873 ед.) по данным информационных ресурсов на платформе Web of Science (Clarivate Analytics) и Scopus (Elsevier)	%	Информация баз данных Web of Science (Clarivate Analytics) и Scopus (Elsevier)	-	25,1	37,7	50,3	62,9	75,5	88	ВУЗы (по согласованию)				
Мероприятия															
1.	Создание регионального образовательного хаба и привлечение в ВУЗы зарубежных ученых и иностранных студентов		информация в МОН	декабрь 2020-2025 годов	ВУЗы (по согласованию)		не требуется								
2.	Развитие дудипломных программ и академической мобильности студентов и профессорско-преподавательского состава вузов	млн. тг.	информация в МОН	декабрь 2020-2025 годов	ВУЗы (по согласованию)		666	666	666	666	666	666	3996	РБ	204100

3.	Проработка критериев для формирования групп вузов "Конкурентноспособные на международном уровне", "Конкурентноспособные на национальном уровне" и "Конкурентноспособные на региональном уровне".		методические рекомендации	2 полугодие 2020 года	МОН, ВУЗы (по согласованию)	не требуется
4.	Проработка подходов и требований к формированию Реестра казахстанских вузов, предоставляющих образовательные услуги иностранным студентам, а также критерии для зарубежных вузов, документы об образовании которых будут признаваться на территории Казахстана		методические рекомендации	2 полугодие 2020 года	МОН, ВУЗы (по согласованию)	не требуется
5.	Внедрение принципов академической честности в вузах, в том числе с применением признанных международных информационных		информация в МОН	декабрь 2020-2025 годов	ВУЗы (по согласованию)	за счет собственных средств ВУЗов

	систем антиплагиата					
6.	Принятие мер по поддержке конкурентоспособных казахстанских научных изданий с целью их включения в базы данных Scopus и Web of Science		информация в МОН	декабрь 2020-2025 годов	ВУЗы (по согласованию)	за счет собственных средств ВУЗов

[Введите текст]