

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Еговцева Надежда Николаевна
Должность: Директор ИНТех (филиал) ФГБОУ ВО «ЮГУ»
Дата подписания: 08.01.2023 21:25:02
Уникальный программный ключ:
3e559db7585d3f64db9b3594489fced78cfc6ff8c

Приложение 2

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Югорский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЮГУ»)**

РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
ИНТех (филиала) ФГБОУ ВО «ЮГУ»
03.06.2022 г. протокол № 3

РАССМОТРЕНО
Советом филиала
14.06.2022 г. протокол № 4
Председатель Совета филиала



Н.Н. Еговцева



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «ЮГУ»


Р.В. Кучин
03.06.2022 г.

ПРИНЯТО
Ученым советом ФГБОУ ВО «ЮГУ»
Протокол № 31
03.06.2022 г.

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
ИНСТИТУТА НЕФТИ И ТЕХНОЛОГИЙ
(ФИЛИАЛА) ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
НА ПЕРИОД 2022–2026 ГОДЫ С ЦЕЛЕВЫМИ ОРИЕНТИРАМИ
ДО 2030 ГОДА**

Список сокращений

БД – базы данных

ЗФО – заочная форма обучения

КЦП – контрольные цифры приема

ПР – педагогические работники

ОФО – очная форма обучения

ПК – персональные компьютеры

ПНР – приоритетные направления развития

ОН СЭР ХМАО – Югры – основные направления достижения долгосрочных целей социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Программа развития – Программа развития Института нефти и технологий (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» на период 2022–2026 годы с целевыми ориентирами до 2030 года.

ПАО «Сургутнефтегаз» – публичное акционерное общество «Сургутнефтегаз»

СПО – среднее профессиональное образование

Сургутский ЗСК – Сургутский завод по стабилизации конденсата им. В.С. Черномырдина

ПО – профессиональное обучение

ПФДО – персонифицированное финансирование дополнительного образования

ДПО – дополнительное профессиональное образование

Югорский государственный университет, ЮГУ, Университет – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Югорский государственный университет»

Институт нефти и технологий, ИНТех, Институт – Институт нефти и технологий (филиал) федерального государственного бюджетного

образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет»

УП(С) – укрупненная группа направлений (специальностей)

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт

ТОП-50 – список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 октября 2020 года № 744

Аннотация

Настоящая Программа развития разработана на основании приказа ректора Югорского государственного университета от 07 октября 2021 г. № 1-1308. В программе сформулированы меры по дальнейшему развитию Института нефти и технологий (филиала) ЮГУ и обеспечению его конкурентоспособности по отношению к национальным и региональным образовательным организациям.

Программа развития направлена на содействие увеличения вклада Института нефти и технологий (филиала) ЮГУ в достижение региональных целей развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на период до 2030 года, закреплённых в Стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, обеспечение доступности качественного среднего профессионального образования.

Программа определяет развитие Института по ряду ключевых направлений, отраженных в его стратегической цели и миссии. Каждое направление реализуется через систему конкретных мероприятий и этапов. В Программе развития также предусмотрены необходимое ресурсное обеспечение, механизм управления преобразованиями и оценка их социально-экономической эффективности.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Текущее состояние и результаты развития Института с 2017 по 2021 гг. Целевая модель развития и ее ключевые характеристики	6
1.1.	Ключевые результаты развития в предыдущий период и имеющиеся заделы	6
1.2.	Миссия и стратегическая цель	8
1.3.	Ключевые характеристики целевой модели развития	8
1.4.	Основные ограничения и вызовы	9
2.	Планы по достижению целевой модели развития: политика Института по основным направлениям деятельности	12
2.1.	Образовательная политика	12
2.1.1.	Гибкие образовательные программы	12
2.1.2.	Сетевое взаимодействие	13
2.1.3.	Цифровизация и электронное обучение	14
2.1.4.	Система непрерывного образования	14
2.1.5.	Дополнительное образование	15
2.2.	Политика управления человеческим капиталом	18
2.3.	Воспитательная и профориентационная политика. Молодежная политика	19
2.4.	Модернизация и развитие кампусной среды	20
2.5.	Финансово-экономическая политика	22
3.	Проекты, направленные на достижение целевой модели	24
3.1.	Портфель проектов	24
3.2.	Паспорт проекта № 1 «Перезагрузка» образовательных программ»	24
3.3.	Паспорт проекта № 2 «ИНТех – территория развития проактивности»	31
3.4.	Паспорт проекта № 3 «Развитие кадрового потенциала – путь к мультикомпетентности»	33
Приложения		
	Приложение 1. Охват проектами политик Института по основным направлениям деятельности	36
	Приложение 2. Целевые показатели (индикаторы) Программы развития на 2022–2026 годы с целевыми ориентирами до 2030 года	37
	Приложение 3. Финансовое обеспечение Программы развития на 2022–2026 годы с целевыми ориентирами до 2030 года	41

1. Текущее состояние и результаты развития Института с 2017 г. по 2021 гг. Целевая модель развития и ее ключевые характеристики

1.1. Ключевые результаты развития в предыдущий период и имеющиеся заделы

Сургутский нефтяной техникум (далее – Техникум) создан на основании приказа Министерства нефтяной промышленности СССР от 03 мая 1973 года №248; в связи с реорганизацией ГОУ ВПО «Югорский государственный университет», присоединен к последнему в форме обособленного структурного подразделения (филиала); на основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (Минобрнауки России) от 19 апреля 2021 г. № 308 «О переименовании филиалов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» и о внесении изменений в устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» Сургутский нефтяной техникум (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» переименован в Институт нефти и технологий (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет».

В настоящее время Институт нефти и технологий (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» – это стабильный, узнаваемый бренд города Сургута. Профиль подготовки его выпускников, (более 16 000 специалистов среднего звена для нефтяной отрасли) соответствует профилю деятельности градообразующих предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Выпускники Института востребованы на рынке труда. Удельный вес численности выпускников, завершивших обучение по образовательным программам СПО, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников, завершивших обучение по образовательным программам СПО по очной форме обучения, составил 87,3 %.

Институт является одним из крупных обособленных подразделений (филиалов) Югорского государственного университета – ведет подготовку специалистов по 6 образовательным программам среднего профессионального образования, по 8 специальностям:

- 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям),
- 15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям),
- 18.02.09 Переработка нефти и газа,
- 18.02.12 Технология аналитического контроля химических соединений,
- 21.02.01 Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений,

- 21.02.02 Бурение нефтяных и газовых скважин,
- 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта,

- 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

Общая численность студентов составляет 1296 чел.

Ключевые результаты развития Института с 2017 г. по 2021 г:

- достигнут рост целевых показателей: количество студентов, принявших участие в региональных чемпионатах по стандартам WSR (с 1 в 2018 г. до 4 в 2021 г.); число штатных преподавателей, прошедших программы повышения квалификации (с 34,15 % в 2018 г. до 88,57 % в 2021 г.); спектр подготовки специалистов, в том числе в сфере реализации УГПС 18.00.00 Химические технологии, 15.00.00 Машиностроение, 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта, что усилило конкурентоспособность Института на рынке образовательных услуг города Сургута и региона в целом;

- открыты новые образовательные программы по актуализированным ФГОС: 15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям), 18.02.09 Переработка нефти и газа, 18.02.12 Технология аналитического контроля химических соединений, 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей;

- оснащены цифровым и механическим оборудованием лаборатории и мастерские для специальностей: 15.02.01 Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям), 15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям), 18.02.09 Переработка нефти и газа, 18.02.12 Технология аналитического контроля химических соединений, 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта, 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей;

- аккредитована площадка для сдачи демонстрационного экзамена по стандартам WSR по компетенции «Экономика и бухгалтерский учет»;

- внедрена в образовательный процесс система дистанционного обучения на платформе Moodle;

- для развития материально-технической базы – договор сетевого сотрудничества с «НОВОТЕХ-МБ».

В рейтинге образовательных организаций, по данным сервиса vuzoteka.ru, Институт занимает 2 место из 10 образовательных учреждений СПО города Сургута, 14 место из 25 образовательных учреждений на территории ХМАО – Югры, 1092 место среди всех колледжей России. Общий рейтинг востребованности специальностей в Институте – 566.

По данным сайта <http://www.oilcareer.ru>, Институт входит в TOP-10 нефтяных профессиональных образовательных организаций.

Накопленный Институту опыт дает возможность и дальше развивать отраслевую направленность подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена для нефтегазового комплекса ХМАО-Югры и Российской Федерации в целом.

1.2. Миссия и стратегическая цель

Миссия Института – подготовка высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов среднего звена для нефтегазовой промышленности и других системообразующих организаций реального сектора экономики в целях повышения эффективности социально-экономического развития Российской Федерации и ее регионов.

Стратегическая цель – стать флагманом инновационного развития среднего профессионального образования для нефтегазовой отрасли промышленности и других системообразующих организаций реального сектора экономики в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

1.3. Ключевые характеристики целевой модели развития

Стратегическая цель развития Института ориентирована на достижение целей федеральных проектов в рамках национального проекта «Образование», стратегии развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2030 г.

Ключевые задачи целевой модели развития Института:

- формирование модели непрерывного профессионального образования через разработку новых образовательных программ СПО;

- внедрение практики дуального обучения по профессиям и специальностям ТОП-50, реализуемым в регионе, в том числе на основе сетевого взаимодействия;

- формирование высококвалифицированного кадрового потенциала, обеспечение профессионального роста и цифровой компетентности работников;

- создание единой электронной среды, цифровая трансформация образовательной и административной среды, внедрение современных информационных и цифровых технологий для реализации образовательных и воспитательных программ, функционирование систем управления и взаимодействие с партнерами (участниками);

- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей, исторических и национально-культурных и корпоративных традиций, укрепление волонтерской деятельности;

- обеспечение устойчивости экономической системы Института, оптимизация расходов на обеспечение процессов, изменение структуры финансирования в сторону увеличения доли внебюджетных средств.

Ключевые показатели модели Института к 2030 году:

- численность обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по очной форме обучения – 1 350 чел.;

- средний балл аттестата об основном / среднем общем образовании студентов, принятых на обучение по очной форме по образовательным программам среднего профессионального образования – 4,5 балла;

- удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям, включенным в Региональный перечень наиболее

востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования (Перечень – «ТОП-регион») – 90 %;

- общий бюджет – 272 млн. рублей;
- доходы – 18 млн. рублей.

1.4 Основные ограничения и вызовы

В последние годы политика Института была направлена на оптимизацию условий реализации ФГОС нового поколения и качественной подготовки профессиональных кадров.

Основными внешними факторами, влияющими на перспективы развития Института, являются:

- а) внедрение системы профессиональных стандартов в сфере труда;
- б) развитие движения «Молодые профессионалы», необходимость внедрения стандартов и требований World Skills в образовательный процесс;
- в) внедрение ФГОС по ТОП-50 и актуализированных ФГОС по специальностям, реализуемым в Институте.

Оценка сильных и слабых сторон деятельности Института, оценка возможностей и угроз при решении задач по улучшению качества образовательных услуг (SWOT-анализ) представлена в таблице 1.

Таблица 1 – SWOT-анализ

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	СЛАБЫЕ СТОРОНЫ
<ul style="list-style-type: none"> - наличие статуса обособленного структурного подразделения (филиала) федерального вуза; - лидерство в предоставлении отраслевого образования на региональном рынке образовательных услуг; - внедрение преподавателями инновационных педагогических технологий; - систематическое участие преподавателей в конференциях, профессиональных конкурсах и т.п. мероприятиях городского, регионального, федерального и международного уровня; - наличие устойчивых связей с производством и работодателями; - самый высокий средний балл аттестата абитуриента среди других филиалов; - сформирована система процедуры согласования, адаптации, актуализации и реализации образовательных программ с представителями работодателей; - активное привлечение к образовательному процессу высококвалифицированных специалистов-практиков; - высокая заинтересованность работодателей в организации образовательного процесса. 	<ul style="list-style-type: none"> - неразвитость цифровых сервисов; - нехватка аудиторного фонда; - отставание темпов обновления материально-технической базы Института от темпов развития производства; - дефицит квалификаций педагогического и административно-управленческого персонала в сфере актуальных информационных и производственных технологий, необходимых в условиях цифровой экономики; - неразвитость проектного управления; - нехватка финансовых ресурсов для одновременного запуска ключевых проектов развития; - неразвитость коммуникации с выпускниками по вопросам трудоустройства.

ВОЗМОЖНОСТИ	УГРОЗЫ
<ul style="list-style-type: none"> - расширение спектра образовательных программ / расширение партнерских отношений с работодателями, вузами; - повышение конкурентоспособности выпускников за счет повышения качества образования и его адаптации к потребностям региона; - привлечение ключевых партнеров при модернизации лабораторной базы; - расширение инвестиций в поддержку качественных образовательных услуг; - оптимизация внутренних процессов за счет цифровизации; - участие в федеральном проекте «Профессионалитет». 	<ul style="list-style-type: none"> - сокращение запланированного федерального / регионального / внебюджетного финансирования на реализацию проектных мероприятий; - неготовность педагогического коллектива к интенсивной модернизации образовательных программ (недостаток квалификации, высокий возрастной состав); - материально-техническая база не в полной мере отвечает современным и перспективным требованиям для проведения работ; - неопределенность перспективы развития отрасли, переориентация в сторону экологии; - рост миграционной активности; - репутационные риски, утрата имиджа.

На основе SWOT-анализа можно сделать вывод, что имеется ряд ограничений внутреннего характера (финансовые, инфраструктурные, кадровые, имиджевые), сдерживающих реализацию Программы развития:

- отставание качества подготовки кадров от требований современного производства;

- инфраструктура Института не позволяет обеспечивать размещение студентов из других регионов и реализовывать образовательный процесс в современных форматах, как следствие не позволяет привлекать талантливых абитуриентов;

- дефицит квалифицированных педагогических работников, способных работать в условиях постоянного обновления своих профессиональных компетенций, формализм в системе повышения квалификации;

- рост среднего возраста персонала, в том числе административно-управленческого;

- проблема привлечения и закрепления молодых педагогических кадров;

- недостаточное развитие материально-технической базы, обеспечивающей подготовку кадров в соответствии со стандартами WorldSkills, а также подготовку участников и экспертов конкурсов профессионального мастерства и проведения демонстрационных экзаменов.

Основными вызовами и ограничениями внешнего характера являются:

- высокая скорость цифровой трансформации жизни и профессий, требующая быстрой адаптации образовательных программ и технологий обучения;

- необходимость отвечать росту национальной и региональной конкуренции за ресурсы развития (абитуриент, преподаватель, источники финансирования), что требует повышения качества образования и изменения в компетентностной модели подготовки специалистов для топливно-энергетического комплекса, привлечения и закрепления высококвалифицированных преподавателей;

- необходимость создания в регионе условий для притяжения талантливых абитуриентов и высокопродуктивных преподавателей.

Для определения порядка устранения слабых сторон Института, представленных в SWOT-анализе, обозначены ресурсные затраты и произведено ранжирование показателей («точек роста»).

Таблица 2 – Рейтинг актуальности важнейших «точек роста» и проблем развития Института

№ п/п	Точка роста	Требуемые ресурсы, +/-		
		Время	Средства	Наличие самостоятельности в принятии решений
1.	отставание темпов обновления материально-технической базы Института от темпов развития производства	+	+	+
2.	нехватка финансовых ресурсов для одновременного запуска ключевых проектов развития;	-	+	-
3.	нехватка аудиторного фонда;	-	+	-
4.	неразвитость цифровых сервисов	-	+	-
5.	дефицит квалификаций педагогического и административно-управленческого персонала в сфере актуальных информационных и производственных технологий, необходимых в условиях цифровой экономики;	+	+	+
6.	неразвитость проектного управления;	+	-	+
7.	неразвитость коммуникации с выпускниками по вопросам трудоустройства.	-	-	+

Мероприятия по устранению слабых сторон предусмотрены в проектах настоящей программы и согласуются с политикой Университета по направлениям.

2. Планы по достижению целевой модели развития: политика Института по основным направлениям деятельности

2.1. Образовательная политика

2.1.1. Гибкие образовательные программы

Новая образовательная политика Института направлена на создание гибкой модели системы подготовки высококвалифицированных, конкурентоспособных кадров по программам СПО и ПО для нефтегазовой промышленности и других системообразующих организаций реального сектора экономики региона, отвечающей скорости технологизации ее отраслей.

Образовательные программы Института к 2030 году соответствуют новому уровню образования «Профессионалитет» (модель СПО и ПО, синхронизированная с запросами отраслей экономики и рынка труда и обеспечивающая престижность обучения в организациях СПО за счет повышения качества образования): гибкие, практико-ориентированные, адаптивные, проектируются на основе автоматизированной образовательной технологии с использованием цифрового конструктора компетенций, соответствуют потребностям конкретных работодателей – промышленных партнеров, отвечают уровню технологизации нефтегазовой промышленности и других системообразующих организаций реального сектора экономики региона, позволяют развивать у обучающихся проектную и цифровую культуры, коллаборативные компетенции, предпринимательские компетенции, адаптивность, навыки тайм-менеджмента, командной работы, самообучения, принятия решений.

Быстро меняющиеся реалии требуют оперативной трансформации навыков, к которым большинство не готово ни морально, ни технически. Институт в горизонте 2030 обслуживает долгосрочные интересы человека и выступает помощником в его карьерном росте в течение всей жизни. Человек возвращается за новым опытом на каждом новом этапе своей жизни. В образовательный процесс внедрены методы и программы непрерывного обучения, индивидуальные треки развития. Реализуется модульный принцип построения образовательных программ. Каждый модуль ограничен по сроку, сфокусирован на определенном навыке, умении или понятии.

Для достижения целей образовательной политики Институту предстоит внедрить и синхронизировать образовательные технологии в единое открытое электронное информационно-образовательное пространство «ЮГУ – Филиалы», которое позволит обучающимся и слушателям Института за счет свободного доступа к образовательным ресурсам управлять и организовывать свое обучение, конструировать и мобильно обновлять свои образовательные треки, обеспечит индивидуализацию обучения.

Основными функциями данной системы будут выступать:

- интеграция всех имеющихся электронных ресурсов в единое информационное пространство;

- создание и обновление электронного образовательного контента, включающего все виды и формы представления учебной информации, и формирование электронных библиотек;

- обеспечение надежного и оперативного доступа к разнообразным базам данных;

- расширение использования онлайн-курсов и модулей для целей непрерывного образования.

Единое открытое электронное информационно-образовательное пространство позволит синхронизировать родственные образовательные программы СПО и высшего образования и получить выпускникам Института в ускоренной форме высшее образование.

В основу образовательного процесса будут положены персональные образовательные треки, позволяющие обеспечить высокое качество подготовки обучающихся Института и реализовать программы высшего образования по принципу «1+3».

Программы высшего образования «1+3»: укороченная на 1 год базовая программа подготовки и удлиненная на год профильная программа, изначально предполагают высокий барьер «на вход». Обучающиеся Института получат возможность формировать собственную индивидуальную образовательную траекторию.

Флагманской программой выбрана образовательная программа СПО 21.02.01 Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений. Модель флагманской программы будет спроектирована и внедрена в образовательный процесс Института до 2024 года.

Построение новой образовательной модели будет сопровождаться разработкой и внедрением новой внутренней системы оценки уровня профессиональных компетенций и самоконтроля с использованием цифровых инструментов.

Практико-ориентированный подход будет реализован посредством дальнейшего развития в Институте:

- элементов системы дуального обучения специалистов среднего звена из перечня перспективных и востребованных на рынке труда Югры профессий, требующих среднего профессионального образования, с учетом списка ТОП-50, через заключение новых партнерских соглашений с предприятиями и расширение форм взаимодействия и поддержки со стороны предприятий;

- образовательных программ прикладного бакалавриата.

На базе Института будут открыты новые и дооснащены существующие лаборатории, обеспечено привлечение к образовательной деятельности преподавателей-практиков и университетских преподавателей, приняты необходимые меры, гарантирующие реализацию образовательных программ Института по стандартам WorldSkills.

2.1.2. Сетевое взаимодействие

Флагманская программа будет реализована в сетевой форме с использованием ресурсов ЮГУ, филиалов ЮГУ и научно-образовательных

организаций, заключивших с ЮГУ и Институтом договор сетевого взаимодействия, а также с привлечением индустриальных партнеров.

Сетевая модель позволит обеспечить высокий уровень подготовки кадров путем привлечения высококвалифицированных преподавателей, использования материально-технической базы партнеров, а также ресурсов работодателей.

К 2030 году доля образовательных программ, реализуемых в сетевой форме, в том числе, в рамках проекта «Открытый колледж», в объеме всех образовательных программ СПО и ПО, составит более 20 %.

2.1.3. Цифровизация и электронное обучение

Формирование единого открытого электронного информационно-образовательного пространства, частью которого станет «Открытый колледж», обеспечит еще один вектор развития – цифровизация Института.

В Институте будут созданы условия для функционирования единой открытой электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя: электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационно-коммуникационных технологий, соответствующих технологическим средствам и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от местонахождения обучающихся. Единое открытое электронное информационно-образовательное пространство Института будет интегрироваться с сервисами и услугами, предоставляемыми на федеральном и региональном уровнях («Библиотека цифрового образовательного контента», «Цифровой помощник ученика», «Цифровой помощник родителя», «Цифровой помощник учителя», «Цифровое портфолио ученика»), в том числе с применением инфраструктуры федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)».

Внедрение и распространение системы электронного обучения, создание онлайн-курсов, а также использование электронного образовательного контента при реализации образовательных программ Института (по дисциплинам общеобразовательного, общего гуманитарного и социально-экономического, естественнонаучного циклов) позволит перевести отдельные образовательные модули (дисциплины) в онлайн-формат.

К 2030 году не менее 20 % образовательных программ СПО и ПО должны реализовываться с использованием системы электронного обучения.

2.1.4. Система непрерывного образования

В Институте будет создана новая система непрерывного образования, реализующая программы среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования, с возможностью построения индивидуальных образовательных траекторий.

С помощью единого открытого электронного информационно-образовательного пространства и развития онлайн-образования увеличится количество слушателей дополнительного профессионального образования,

освоивших онлайн-курсы, до 600 чел. в год, что позволит дополнительно привлечь более 18 000 тыс. руб. в год.

Достижение данных показателей планируется в том числе за счет привлечения слушателей на новые направления онлайн-обучения. Планируется формирование системы непрерывного электронного дополнительного образования с обеспечением возможности индивидуального конструирования индивидуальных маршрутов дополнительной подготовки.

2.1.5. Дополнительное образование

Развитие дополнительного образования в Институте будет осуществляться на основе приоритетных целей государственных документов стратегического планирования социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года, государственной образовательной политики в сфере дополнительного образования, принципов преемственности научно обоснованных подходов Концепции развития дополнительного образования, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2015 г. № 729-р в части определения ценностного статуса и социально-культурной роли дополнительного образования и направлен на определение приоритетных целей, задач, направлений и механизмов развития дополнительного образования в Институте до 2030 года.

Исходя из этого, а также учитывая основные вызовы и ограничения, возможности и состояние системы дополнительного и дополнительного профессионального образования Института, определен вектор его развития – создание условий для населения в приобретении необходимых квалификаций на протяжении всей жизни, обеспечение возможностей для самореализации и развития талантов, воспитание гармонично развитой и социально-ответственной личности.

Основные направления развития дополнительного образования Института до 2030 года:

1. Создание условий для доступности каждому гражданину качественного ДПО и возможности построения дальнейшей успешной образовательной и профессиональной карьеры, формирование в системе дополнительного образования социальных лифтов:

- создание новых программ дополнительного образования с учетом результатов мониторинга потребности населения и предприятий реального сектора экономики;

- формирование организационно-финансовых механизмов в системе дополнительного образования, направленных на обеспечение равного доступа к обучению по дополнительным общеобразовательным программам всех направленностей, с учетом различных образовательных потребностей и возможностей (использование электронного сертификата ПФДО);

- реализация моделей адресной работы по организации ДПО со студентами Института, создание объективной и прозрачной системы учета достижений в системе их дополнительного образования с целью выстраивания эффективной образовательной и профессиональной траектории;

- развитие дистанционных и мобильных форматов дополнительного образования, создание условий для обеспечения доступности программ дополнительного образования (в дистанционных формах с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий), в том числе населению, проживающему за пределами Сургута и Сургутского района;

- организация информационной работы с населением.

2. Усиление воспитательного потенциала дополнительного образования через включение в коллективные общественно полезные практики, создание новых возможностей для использования получаемых знаний для решения реальных проблем сообщества, страны:

- включение в содержание дополнительных общеобразовательных программ всех направленностей воспитательного компонента, направленного на формирование у населения общероссийской гражданской идентичности, патриотизма, гражданской ответственности, чувства гордости за историю России, воспитание культуры межнационального общения;

- поддержка моделей воспитания детей и молодежи в системе дополнительного образования с использованием культурного наследия регионов, традиций народов Российской Федерации, направленных на сохранение и развития этнокультурного и языкового многообразия страны.

3. Укрепление методической и материальной базы ДПО Института и его интеграция с основными образовательными программами СПО для достижения нового качества образовательных результатов обучающихся:

- создание современных мастерских и лабораторий;

- разработка и реализация вариативных (для различных направлений подготовки) моделей интеграции дополнительного и основного профессионального образования для достижения нового качества образовательных результатов обучающихся и персонализации их образовательных траекторий;

- развитие сети технологических кружков в Институте для подготовки нового поколения технологических лидеров и инженеров.

4. Обновление содержания и форматов дополнительных общеобразовательных программ для формирования современных компетентностей, поддержки профессионального самоопределения:

- реализация современных подходов к дифференциации направленностей, разновидностей дополнительных общеобразовательных программ по целям, принципам и особенностям организации образовательного процесса, уровням и срокам освоения программ, способам оценки образовательных результатов обучающихся;

- вовлечение в разработку дополнительных общеобразовательных программ представителей общественных объединений, работодателей и родительского сообщества;

- развитие новых форм и технологий реализации программ дополнительного образования, включая форматы модульной организации программ, краткосрочных и интенсивных сессий, дистанционного обучения;

- организация индивидуального сопровождения и развития интересов молодежи посредством формирования кураторской поддержки обучающихся;
- реализация проектов ранней профориентации, обеспечивающей ознакомление обучающихся 9–11 классов с современными профессиями (особенно обучение по которым реализуется в Институте) и позволяющей определить профессиональные интересы детей;
- разработка и распространение (внедрение) примерных дополнительных общеобразовательных программ, решающих задачи профилактики и коррекции социальной дезадаптации, правонарушений, экстремизма;
- расширение сети спортивных клубов и спортивных лиг по различным видам спорта и создание необходимых условий для их эффективного функционирования, стимулирование и поощрение педагогических инициатив для развития спорта в Институте.

5. Создание условий для профессионального развития и самореализации педагогов, участвующих в реализации дополнительного образования, через систему повышения квалификации, профессиональных конкурсов, профессионально-общественных объединений:

- повышение престижа дополнительного образования, формирование механизмов массового привлечения талантливых молодых специалистов в систему дополнительного образования Института;
- трансформация системы подготовки кадров для дополнительного образования;
- разработка современных моделей оценки профессионального мастерства педагогов;
- развитие системы конкурсов профессионального мастерства (привлечение победителей к участию в программах повышения квалификации и стажировкам, поддержка их презентаций и мастер-классов для представителей других образовательных организаций и др.);
- развитие мотивирующих форматов профессионального развития (стажировки, кадровые школы, коучинг).

6. Развитие современной инфраструктуры дополнительного образования молодежи:

- внедрение вариативных моделей дополнительного и профессионального образования для различных направлений подготовки студентов Института и интересов населения;
- обновление материально-технической базы для практической подготовки, а также занятий физической культурой и спортом;
- проектирование и внедрение в Институте современных предметно-пространственных образовательных и культурно-воспитательных сред и интерьерных решений;
- развитие инфраструктуры реализации дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

2.2. Политика управления человеческим капиталом

Кадровый капитал Института – это ценный актив, источник конкурентного преимущества, от которого зависит успешность трансформации всех сфер деятельности ИНТех. Новая кадровая политика направлена на устранение основных внутренних ограничений, препятствующих трансформации Института, в числе которых: ситуативное реагирование на возникающие проблемы; увеличение среднего возраста преподавателей; перегрузка преподавателей аудиторной работой; отсутствие кадрового резерва; отсутствие персонализированного подхода к оценке выполнения эффективного контракта; несовершенство существующей системы профессионального развития персонала.

Ключевая цель новой кадровой политики – создание комплексной системы управления человеческими ресурсами, основанной на мотивации каждого сотрудника к достижению стратегических целей, а также объективной и эффективной системе оценки его личного вклада в развитие Института.

Одним из механизмов достижения данной цели является применение технологии «Карта компетенций», включающая в себя диагностику и план развития каждого сотрудника Института.

Основой модернизации кадровой политики являются знания, репутация и профессионализм коллектива Института, позволяющие обеспечить преемственность традиций в работе с молодежью и подготовке высококлассных специалистов.

Для достижения Институт образовательных показателей необходимо повышение требований к профессиональной компетентности преподавателей, которое основано на обеспечении возможностей для профессионального роста, а именно: создании условий для овладения каждым преподавателем базовым набором softskills, изучения английского языка, развития навыков применения цифровых технологий в образовательной деятельности, навыков межкультурной коммуникации.

К 2030 году Институт создаст условия для повышения мобильности преподавателей: будут реализованы программы краткосрочных стажировок в ведущих российских, зарубежных вузах и градообразующих предприятиях нефтегазодобывающей отрасли. Регулярные стажировки, участие в программах повышения квалификации в смешанном формате позволят преподавателям системно повышать свою квалификацию и осваивать новые методы работы в условиях цифровой трансформации образования. Будет организована работа по поиску и привлечению педагогических работников из ведущих российских вузов-партнеров, привлекаемых на условиях частичной занятости, дистанционной работы, сетевой реализации образовательных курсов и программ.

К 2030 году в Институте сформируются современные управленческие и педагогические команды.

В новой парадигме кадровой политики каждый сотрудник и педагогический работник сможет формировать свою профессиональную траекторию и использовать в обучении гибкие модульные, практико-

ориентированные, адаптивные программы. Будут поддержаны подготовка, повышение квалификации и переподготовка сотрудников и педагогических работников по формированию знаний, компетенций и навыков по следующим направлениям:

- применение новых методик преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом технологий интенсивного обучения и профессиональной направленности программ СПО;

- цифровизация образовательной деятельности, в том числе конструирование образовательных программ под запросы работодателей и экономики с помощью цифрового конструктора компетенций;

- формирование современных управленческих команд нового типа, современного набора педагогических компетенций, необходимых для работы в СПО в условиях обновления его инфраструктуры, содержания и технологий.

Ключевым направлением повышения квалификации Института станет формирование нового набора компетенций преподавателей. Для преподавателей, которые придут на работу в Институт с производства, акцент будет направлен на педагогические компетенции. Для тех, кто имеет педагогическое образование, но не имеет опыта работы на производстве, акцент будет сделан на обучение профессиональным компетенциям. Центром по подготовке кадров для Института с опытом работы на производстве станет Российский государственный профессионально-педагогический университет, а Академия Ворлдскиллс Россия – базовой организацией по подготовке кадров, не имеющих опыта работы на производстве.

2.3. Воспитательная и профориентационная политика. Молодежная политика

Институт 2030 – молодёжное пространство, предоставляющее возможность для:

- формирования мотивированного и ответственного профессионала с приобретенным индивидуальным профилем навыков;

- воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций;

- обеспечения возможности самореализации и развития талантов у обучающихся и слушателей в условиях меняющегося мира.

Цель и задачи политики Института интегрированы с целями национальных проектов и глобальными трендами.

Основными векторами развития выбраны следующие направления:

1. Популяризация рабочих профессий и специальностей среднего звена нефтегазовой промышленности и других системообразующих организаций реального сектора экономики региона через:

- вовлечение школьников в участие в федеральных проектах («Билет в будущее», «Проектория»), профориентационных мероприятиях Института, включая привлечение талантливых школьников к работе в научно-

технологической инфраструктуре Института, а также развитие наставничества и поддержку проектных инициатив;

- геймифицирование профориентационных проектов для школьников;

- заключение и реализацию партнерских программ с нефтегазовыми предприятиями и другими системообразующими организациями реального сектора экономики региона (целевые группы и классы по отраслям промышленности);

- заключение и реализацию партнерских программ со школами региона.

2. Развитие профессиональной соревновательности для повышения эффективности образовательной и проектной деятельности, развитие талантов, через вовлечение обучающихся в международные, национальные, региональные и муниципальные молодежные научно-инновационные и профессиональные конкурсы, посредством создания в Институте системы технологических соревнований, конкурсов, олимпиад, а также поддержки кружкового движения.

3. Совершенствование системы патриотического воспитания за счет реализации комплексной и специальных программ и вовлеченностью 100% студентов и слушателей в мероприятия / проекты и среду Института.

4. Укрепление социального волонтерства / добровольчества студентов путем создания в каждом Институте волонтерского (добровольческого) студенческого центра в партнерстве с социально-ориентированными некоммерческими организациями региона.

Центры социального волонтерства / добровольчества обеспечат участие 100 % студентов Института в проектах разной направленности волонтерской / добровольческой деятельности: событийных, социальных, экологических, культурных, корпоративных, цифровых и спортивных. Таким образом, волонтерская / добровольческая деятельность приобретет массовый характер, что поможет студенческому сообществу развивать собственные навыки и способности, приобретать бесценный опыт, который будет востребован при трудоустройстве.

5. Социальная поддержка студентов, включая их трудоустройство, поддержка физического и ментального здоровья, развитие психологической устойчивости и осознанности. Запланированные в этом направлении мероприятия направлены на обеспечение учета потребности каждого студента Института в мерах социальной поддержки, включая предоставление специальных условий для обучения, а также возможности для внутреннего трудоустройства.

2.4. Модернизация и развитие кампусной среды

Стратегической целью развития Института в области кампусной среды является повышение эффективности использования потенциала кампуса для образовательной деятельности, комфортного пребывания, создание условий для саморазвития обучающихся и сотрудников, укрепление системы корпоративных ценностей, формирование имиджа Института через

трансформацию существующего пространства, модернизацию инфраструктурных и информационных ресурсов Института.

Кампус Института 2030 – цифровая экосистема, объединяющая в себе функции экологического, социального и корпоративного управления (ESG) и сервисы для обучающихся и работников Института.

Несмотря на ежегодные вложения на текущий ремонт и развитие материально-технической базы, существуют проблемы, связанные с необходимостью:

- обновления учебно-лабораторной базы по отдельным дисциплинам;
- капитального ремонта здания Института;
- создания площадок для проведения демонстрационного экзамена по программам СПО.

Отмечается высокий уровень физического и морального износа отдельных объектов движимого и недвижимого имущества. Требуют внедрения энергоэффективные технологии для сокращения затрат на содержание и повышения эффективности использования материальной базы в целом.

В 2022 году запланировано создание инновационных площадок для обеспечения подготовки участников чемпионата WSR в соответствии с образовательными и профессиональными стандартами.

Развивается инженерная инфраструктура зданий и сооружений:

- создание лаборатории «Лаборатория химического анализа», которая будет задействована в коммерциализации с индустриальными партнерами после аккредитации;
- создание мастерских для подготовки участников чемпионата WSR;
- капитальный ремонт кровли и фундамента Института;
- совершенствование доступной среды для лиц с ОВЗ, инфраструктуры инклюзивного образования, мест для самостоятельной работы студентов с особыми потребностями;
- комплексное внедрение энергоэффективных технологий;
- внедрение системы контроля управления доступом на всей территории института для использования в качестве идентификаторов личности и оснащение видеонаблюдением все учебные кабинеты;
- оборудование на территории института современных площадок (коворкинг-зон) для регулярного проведения мероприятий профориентационной, культурно-досуговой, спортивной и др. направленности.

До 2026 года планируется увеличение обучающихся и сотрудников Института, коворкинг-зон для самостоятельной работы, проектной деятельности и общения.

В рамках реализации политики будут созданы:

- инфраструктура для командной работы и проектной деятельности студентов (коворкинги и фаблабы свободного доступа);
- пространства для исследовательской, предпринимательской, творческой, спортивной деятельности (лаборатории, центры коллективного пользования, технологические коворкинги, open space пространства).

Принципами функционирования кампуса Института являются: безопасность, мультиязычная и дружелюбная среда.

Важной составляющей кампусной политики станет расширение площадей Института при участии индустриальных партнеров и собственных сил.

Ожидаемые результаты:

- развитие и благоустройство внутренних локаций Института, создание мультиязычной комфортной кампусной среды, создание коворкингов и аудиторий-трансформеров, трансформация образовательных пространств Института;

- способность Института быстро реагировать на внешние вызовы и внутренние изменения;

- способность на высоком уровне обеспечивать качественную современную образовательную, социальную и иные виды деятельности Института.

2.5. Финансово-экономическая политика

В стратегической перспективе необходимо осуществить переход к модели финансирования деятельности Института, основанной на рациональном сочетании трех взаимосвязанных принципов – обеспечение необходимого и достаточного уровня финансирования текущей (операционной деятельности), обеспечение опережающего финансирования проектной деятельности и обеспечение устойчивого инвестирования финансовых ресурсов в увеличение объема и качества образовательных услуг, в развитие образовательного и кадрового потенциала Института, совершенствование кампусной экосистемы.

Финансовая модель Института предполагает увеличение консолидированных доходов из федерального бюджета и от приносящей доход деятельности за счет основного трека – увеличения доли обучающихся и талантливых преподавателей, вовлеченных в образовательную, научную, инновационную деятельность.

Основной прирост доходов на период реализации стратегии планируется по следующим ключевым направлениям:

а) в краткосрочной перспективе 2022–2026 гг. за счет:

- расширения программ основного и дополнительного образования;
- расширения круга благотворителей;
- грантовой деятельности.

б) в долгосрочной перспективе 2026–2030 гг.:

- оказания образовательных услуг по подготовке обучающихся по основным профессиональным образовательным программам за счет увеличения контингента обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг не менее чем в 1,5 раза;

- оптимизации внутренних процессов и цифровизации;

- реализации образовательных услуг по программам ДПО до 4,5 % от общего объема ПДД;

- коммерциализации лаборатории химического анализа.

Модель финансирования деятельности Института на период до 2030 года предполагает достижение следующих ключевых параметров:

- рост доходов не менее чем в два раза – до 272 425 тыс. руб. в 2030 г.;
- увеличение доли внебюджетных доходов - не менее чем на 38 % от общего объема доходов Института (102 887 тыс. руб.);
- увеличение доли доходов от реализации программ ДПО- не менее чем на 17,5 % от общего объема доходов Института (18 000 тыс. руб.);
- увеличение приведенного контингента обучающихся на коммерческой основе – не менее чем в 1,5 раза.

Институт обеспечит существенное повышение внутренней эффективности, прежде всего за счет цифровизации системы управления программой развития с целью принятия оперативных управленческих решений и увеличения доли новых продуктов в образовании.

Гибкая финансовая стратегия даст возможность корректировать и / или разрабатывать новые стратегические финансовые решения при изменении внешних и внутренних условий.

Ожидаемые результаты:

- рост доходов Института, в том числе за счет увеличения внебюджетных средств;
- увеличение внебюджетных средств за счет увеличения доли реализации программ ДПО;
- увеличение контингента за счет расширения аудиторного фонда;
- увеличение внебюджетных средств за счет грантовой деятельности и расширения круга индустриальных партнеров.

3. Проекты, направленные на достижение целевой модели

В рамках настоящей программы развития предусмотрено три проекта. Выделение каждого отдельно взятого проекта обосновывается необходимостью достаточной конкретизации применительно к институту и возможностью тиражирования положительного опыта реализации собственных проектов на другие филиалы. Кроме того, заложенная в представленных проектах гибкость позволит интегрировать удачные решения и проекты, реализуемые в других филиалах Университета.

3.1. Портфель проектов

№ п/п	Наименование проекта	Значимость проекта
1.	«Перезагрузка» образовательных программ»	1
2.	«ИНТех – территория развития проактивности»	2
3.	«Развитие кадрового потенциала – путь к мультикомпетентности»	2

3.2. Паспорт проекта № 1 «Перезагрузка» образовательных программ»

Наименование проекта	«Перезагрузка» образовательных программ»
Период реализации	2022–2026 гг. (с целевыми ориентирами до 2030 г.)
Руководитель проекта	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Приоритетное направление развития ПОО	Достижение и сохранение доступности качественного образования на основе цифровой трансформации отрасли, подготовки конкурентоспособных кадров для обеспечения требований инновационного развития экономики, актуальных потребностей общества и жителей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Цель проекта	Повышение конкурентоспособности выпускников Института на рынке труда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также в Арктической зоне Российской Федерации через: - создание условий для внедрения независимой оценки качества подготовки выпускников с применением механизма

	демонстрационного экзамена (Модернизация материально-технической базы); - апробацию и внедрение образовательной технологии по автоматизированному конструированию экспериментальных образовательных программ, направленных на создание новой гибкой модели системы подготовки квалифицированных кадров, отвечающей скорости технологизации нефтегазовой отрасли экономики (Профессионалитет)								
Показатели проекта и их значения	Показатели	Ед. измерения	Базовое значение	Значение показателя по годам					
				2022	2023	2024	2025	2026	2030
1. Расширение зоны трудоустройства выпускников, в т.ч. в Арктической зоне РФ									
	1.1. Удельный вес дисциплин, формирующих компетенции с учетом специфики профессиональной деятельности в экстремальных климатических условиях, в т.ч. Арктической зоне Российской Федерации в общем объеме учебных дисциплин	%	2	2	5	5	6	7	7
	1.2. Удельный вес выпускников Института, со сформированной психологической готовностью к работе в экстремальных климатических условиях в общем объеме выпускников	%	0	3	10	40	60	80	80
	1.3. Количество студентов Института, проходящих практическую подготовку на производственных площадках, расположенных на территории Арктической зоны Российской Федерации	чел.	0	0	5	15	25	30	30
	1.4. Количество заключенных соглашений о практической подготовке с предприятиями нефтегазового/транспортного сектора, имеющих производственные	ед.	0	0	1	1	1	2	3

площадки на территории Арктической зоны Российской Федерации								
1.5. Удельный вес численности выпускников Института, трудоустроившихся и осуществляющих трудовую деятельность по профилю подготовки на территории Арктической зоны Российской Федерации	%	0	0	0	0	0	10	30
2. Создание условий для внедрения независимой оценки качества подготовки выпускников, с применением механизма демонстрационного экзамена								
2.1. Количество лабораторий, обновивших / имеющих материально-техническую базу в соответствии со стандартами WorldSkills Russia	ед.	2	4	6	6	6	6	6
2.2. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших обучение на стажировочных площадках системы профессионального образования по применению стандартов «WS Russia»	%	0	1	2	3	4	5	10
2.3. Численность педагогических и руководящих работников, прошедших обучение на стажировочных площадках системы профессионального образования по применению стандартов «WS Russia» в учебном процессе и технологии подготовки и проведения демонстрационного экзамена (региональный уровень)	чел.	8	10	12	14	14	14	18
2.4. Численность педагогических и руководящих работников, прошедших	чел.	8	10	12	14	14	14	18

подготовку экспертов демонстрационного экзамена в составе ГИА по стандартам «WS Russia» из преподавателей и мастеров п/о, а также из числа работодателей								
2.5. Доля студентов, прошедших сертификацию по корпоративным стандартам работодателя с элементами WorldSkillsRussia, в общей численности студентов	%	0	0	0	30	30	50	50
2.6. Число победителей и призеров в региональных, национальных, отраслевых чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах и конкурсах, в том числе национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), молодежных научно-инновационных конкурсах	чел.	1	3	5	5	7	7	7
2.7. Число малых инновационных предприятий, учебно-производственных участков, созданных при Институте, на которых работают обучающиеся	ед.	0	0	0	0	1	1	1
3. Профессионалитет								
3.1. Доля образовательных программ, имеющих профессионально-общественную аккредитацию	%	0	20	30	40	50	60	100
3.2. Доля обучающихся по программам СПО и ПО, имеющих профессионально-общественную аккредитацию	%	0	40	50	60	70	80	100

3.3. Количество обучающихся по образовательным программам СПО в рамках федерального проекта «Профессионалитет», разработанных в том числе с применением автоматизированных методов конструирования указанных образовательных программ	чел.	0	25	50	75	100	100	100
3.4. Количество разработанных образовательных программ, в том числе с использованием цифровых технологий	ед.	0	0	1	2	2	2	2
3.5. Количество научных и методических мероприятий по организации использования и совершенствования методов обучения, образовательных технологий с применением современного учебно-методического обеспечения, в том числе образовательных ресурсов цифровой образовательной среды	ед.	0	0	2	3	3	3	3
3.6. Количество педагогических работников, владеющих актуальными педагогическими, производственными (профильными), цифровыми навыками или навыками конструирования образовательных программ под запросы работодателей и экономики	чел.	0	5	20	40	40	40	40
3.7. Количество работников организаций реального сектора экономики, владеющих актуальными	чел.	0	0	1	2	2	3	4

педагогическими навыками, цифровыми навыками или навыками конструирования образовательных программ под запросы работодателей и экономики, включенных в образовательный процесс в качестве преподавателей и мастеров производственного обучения по совместительству								
3.8. Количество обучающихся по образовательным программам СПО в рамках федерального проекта «Профессионалитет», разработанным в том числе с применением автоматизированных методов конструирования указанных образовательных программ, прошедших практическую подготовку на базе центра с закреплением наставника, работающего в организации реального сектора экономики	чел.	0	0	0	25	50	75	100
3.9. Включение представителей организаций реального сектора экономики в Совет филиала	чел.	0	2	2	2	2	2	2
3.10 Источники средств на реализацию проекта:	тыс. руб.	9 000	30 000	15 000	15 000	10 000	10 000	5000
3.10.1 Федеральный проект «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»	тыс. руб.	0	16 000	0	0	0	0	0
3.10.2 Пожертвования ПАО «Сургутнефтегаз»	тыс. руб.	0	10 000	0	10 000	5 000	10 000	0
3.10.3 Пожертвования	тыс. руб.	0	0	15 000	0	0	0	0

	ООО «Газпром переработка»								
	3.10.4 Приносящая доход деятельность	тыс. руб.	0	4 000	0	5 000	5 000	0	5 000
Результаты проекта	1.	Рост количества трудоустроенных выпускников Института							
	2.	Развитие партнерских отношений между Институтом и предприятиями реального сектора экономики, в т.ч. осуществляющими производственную деятельность на территории Арктической зоны Российской Федерации							
	3.	Создание мастерских по 6 специальностям: - 15.02.12 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям); - 18.02.09 Переработка нефти и газа; - 18.02.12 Технология аналитического контроля химических соединений; - 21.02.01 Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений; - 21.02.02 Бурение нефтяных и газовых скважин; - 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей							
	4.	Аккредитация мастерских в качестве центров проведения демонстрационных экзаменов по компетенциям: - «Переработка нефти и газа»; - «Добыча нефти и газа»; - «Лабораторный химический анализ»; - «Бурение скважин»; - «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей»; - «Промышленная механика и монтаж»							
	5.	Повышение квалификации сотрудников, занятых в использовании и обслуживании материально-технической базы, и сертификация на присвоение статуса экспертов с правом оценки демонстрационного экзамена							
	6.	100% выпускников Института соответствуют требованиям стандартов WorldSkills одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с ФГОС							
	7.	100 % выпускников Института одновременно с получением диплома о среднем профессиональном образовании получают документ, подтверждающий уровень профессиональных компетенций в соответствии со стандартами WorldSkills Russia							
	8.	Внедрение новой образовательной технологии, в том числе на основе лучших образовательных практик, применяемых предприятиями-работодателями, и реализация типовых образовательных программ							
	9.	Внедрение федеральной цифровой платформы, в том числе с учетом потребностей конкретных работодателей							

3.3. Паспорт проекта № 2 «ИНТех – территория развития проактивности»

Наименование проекта	«ИНТех – территория развития проактивности»								
Период реализации	2022–2026 гг. (с целевыми ориентирами до 2030 г.)								
Руководитель проекта	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Заместитель директора по инновационной деятельности и стратегическому развитию								
Приоритетное направление развития ПОО	Создание оптимальных условий для развития добровольческого / волонтерского движения и активизации участия студентов Института в социально-значимых акциях и проектах ХМАО-Югры								
Цель проекта	Пропаганда волонтерского движения и распространение опыта добровольческой деятельности среди студентов Института как социально-значимого движения современности								
Показатели проекта и их значения	Показатели	Ед. измерения	Базовое значение	Значение показателя по годам					
				2022	2023	2024	2025	2026	2030
	1. Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность молодежных организаций, объединений, кружков в общем количестве обучающихся	%	32	37	42	47	52	57	75
	2. Доля обучающихся, вовлеченных в волонтерскую деятельность, в общем количестве обучающихся	%	8	10	14	18	20	22	30
	3. Доля обучающихся, участвующих в конкурсах, (за исключением конкурсов профессиональной направленности), в общем количестве обучающихся	%	22	24	26	28	30	32	40
	4. Доля обучающихся, участвующих в	%	72	76	80	84	88	92	100

	мероприятиях по гражданско-патриотическому воспитанию								
	5. Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления, в общем количестве обучающихся	%	12	15	18	21	24	27	39
	6. Доля профориентационных мероприятий с использованием элементов геймификации	%	70	70	70	70	70	70	70
	7. Источники средств на реализацию проекта:	тыс. руб.	1 400	1 400	3 000	3 500	3 500	3 800	6 250
	7.1 Грант от Федерального агентства по делам молодежи – «Грантовый конкурс молодежных проектов среди вузов»	тыс. руб.	0	0	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500
	7.2 Грант Фонда «Центр гражданских и социальных инициатив Югры» / Грант Губернатора Югры	тыс. руб.	0	1 000	1 500	1 500	1 000	1 300	1 750
	7.3 Грант Президентского фонда культурных инициатив / Грант Фонда президентских грантов	тыс. руб.	0	0	0	500	1 000	1 000	3 000
	7.4 Приносящая доход деятельность	тыс. руб.	1 400	400	0	0	0	0	0
Результаты проекта	1.	Наличие у каждого студента Института активного паспорта волонтера							
	2.	Увеличение охвата студентов, участвующих в проектах							
	3.	Увеличение числа зарегистрированных волонтеров							
	4.	Увеличение числа социальных партнеров и благополучателей в 2 раза							
	5.	Повышение уровня знаний студентов о развитии добровольческого движения, о формах и направлениях работы							
	6.	Активизация работы органов студенческого самоуправления.							
	7.	Повышение уровня культуры здорового и безопасного образа жизни, сокращение негативных (общественно-опасных) проявлений в молодежной среде							

3.4. Паспорт проекта № 3 «Развитие кадрового потенциала – путь к мультикомпетентности»

Наименование проекта	«Развитие кадрового потенциала – путь к мультикомпетентности»								
Период реализации	2022–2026 гг. (с целевыми ориентирами до 2030 г.)								
Руководитель проекта	Заместитель директора по экономике и административно-хозяйственной деятельности								
Приоритетное направление развития ПОО	Управление человеческим капиталом, направленное на привлечение, развитие и сохранение талантов, повышение эффективности труда и капитализации человеческого потенциала								
Цель проекта	Создание условий для развития профессиональных компетенций сотрудников Института через применение технологии «Карта компетенций», включающей в себя диагностику и план развития каждого сотрудника Института								
Показатели проекта и их значения	Показатели	Ед. измерения	Базовое значение	Значение показателя по годам					
				2022	2023	2024	2025	2026	2030
	1. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по применению новых методик преподавания общеобразовательных дисциплин	%	0	5	8	10	15	20	40
	2. Доля педагогов и мастеров производственного обучения, обученных актуальным педагогическим, производственным (профильным), цифровым навыкам или навыкам конструирования образовательных программ под запросы работодателей и экономики	%	0	5	12	20	27	35	60
	3. Доля педагогических и руководящих работников,	%	5	10	25	40	50	60	100

повысивших свое профессиональное мастерство в области применения информационно-коммуникационных технологий								
4. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших повышение квалификации по формированию современных управленческих команд нового типа, современного набора педагогических компетенций, необходимых для работы в СПО в условиях обновления его инфраструктуры, содержания и технологий	%	2	5	10	15	20	25	50
5. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших стажировку на предприятиях и в ведущих научно-образовательных организациях, в том числе за рубежом	%	8	10	12	14	16	18	20
6. Доля педагогических и руководящих работников, прошедших обучение на стажировочных площадках системы профессионального образования по применению стандартов «WS Russia»	%	0	1	2	3	4	5	10
7. Доля педагогических работников, принимающих участие в ежегодном всероссийском конкурсе «Мастер года»	чел.	0	1	1	1	1	1	1
8. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	%	24,4	25	30	35	40	42	45
9. Доля педагогических работников,	%	68	68	69	70	70	70	80

	имеющих квалификационную категорию (первую, высшую)								
	10. Численность педагогических и руководящих работников, прошедших обучение на стажировочных площадках системы профессионального образования по применению стандартов «WS Russia» в учебном процессе и технологии подготовки и проведения демонстрационного экзамена (региональный уровень)	чел.	8	10	12	14	14	14	18
	11. Доля индивидуальных диагностических карт развития сотрудников (паспортов компетенций), относительно общего числа сотрудников	%	0	20	30	40	50	60	100
	12. Источники средств на реализацию проекта:	тыс. руб.	300	500	800	1 000	1 500	1 500	2 500
	12.1 Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика»	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0	0
	12.2 Федеральный проект «Содействие занятости» национального проекта «Демография»	тыс. руб.	0	0	0	0	0	0	0
	12.3 Приносящая доход деятельность	тыс. руб.	300	500	800	1 000	1 500	1 500	2 500
Результаты проекта	1.	Стабильный, творческий, работоспособный коллектив, обновленный молодыми специалистами							
	2.	Сформированная система мотивации и материального стимулирования педагогических работников							
	3.	Системное содействие работникам в приобретении профессиональных знаний и компетенций, необходимых для реализации ФГОС нового поколения, прогрессивных и педагогических технологий							
	4.	Стабильный, творческий, работоспособный коллектив, обновленный молодыми специалистами							
	5.	100% сотрудников Института имеют актуальные Паспорта компетенций							

Охват проектами политик Института по основным направлениям деятельности

Политика Института по основным направлениям деятельности	Проект № 1	Проект № 2	Проект № 3
Образовательная политика	+	+	+
Молодежная политика	+	+	
Политика управления человеческим капиталом	+		+
Кампусная и инфраструктурная политика	+	+	
Финансовая модель	+	+	+
Политика в области цифровой трансформации	+	+	+

**Целевые показатели (индикаторы) Программы развития на 2022–2026 годы
с целевыми ориентирами до 2030 года**

№ п/п	Наименование направлений и показателей	Ед. изм.	Период						
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	2030
Верхнеуровневые показатели результативности									
1. Образовательная политика									
1.1	Численность студентов очной формы обучения, обучающихся по образовательным программам СПО	чел.	956	1100	1150	1200	1250	1300	1350
1.2	Количество обучающихся по образовательным программам СПО, получение профессиональных компетенций по которым связано с формированием цифровых навыков использования и освоения новых цифровых технологий, в том числе по образовательным программам, разработанным с учетом рекомендуемых опорным образовательным центром по направлениям цифровой экономики к тиражированию актуализированных основных образовательных программ с цифровой составляющей (очная форма)	чел.	0	0	100	200	300	400	600
1.3	Доля трудоустроенных выпускников учреждения	%	85	85	87	87	90	90	95
1.4	Доля выпускников, получивших образование по программам СПО, продолживших обучение в Университете	%	5	5	7	9	10	12	15
2. Молодежная политика									
2.1	Доля обучающихся по образовательным программам СПО, систематически занимающихся физической культурой и спортом	%	15	20	25	35	45	55	70
2.2	Доля обучающихся по образовательным программам СПО, вовлеченных в деятельность студенческих объединений, от общего числа обучающихся на очной форме обучения	%	32	37	42	47	52	57	75
2.3	Количество побед в региональных, федеральных и международных студенческих конкурсах, подтвержденных грамотами (персональными, либо студенческих коллективов)	ед.	6	8	10	12	14	16	24
2.4	Доля средств, от приносящей доход деятельности, направленных на реализацию воспитательной работы, в общем объеме средств от приносящей доход деятельности	%	3	3	4	4	5	5	6
2.5	Количество конкурсов для обучающихся по образовательным программам СПО в системе воспитательной работы	ед.	15	15	15	15	15	15	15

2.6	Доля обучающихся по образовательным программам СПО, вовлеченных в инициированные проекты Университета, направленные на патриотическое воспитание и волонтерство (добровольчество)	%	72	76	80	84	88	92	100
3. Политика управления человеческим капиталом									
3.1	Доля педагогических работников, реализующих программы СПО, в возрасте до 35 лет	%	24,4	25	30	35	40	42	45
3.2	Доля обновленного кадрового состава, в том числе привлеченных с внешнего рынка труда специалистов-практиков	%	10	15	15	20	20	25	30
4. Кампусная и инфраструктурная политика									
4.1	Количество мест в учебных, образовательно-производственных и проектно-учебных пространствах всех типов, коворкингах и коворкинговых зонах	ед.	25	30	35	40	45	50	80
4.2	Количество новых пространств, реализующих возможности интерактивного онлайн-обучения	ед.	1	2	3	3	4	4	7
Показатели результативности направлений деятельности									
1. Образовательная политика									
1.1	Доля студентов филиала, обучающихся по персонализированным, гибким, практико-ориентированным программам, в общем количестве обучающихся филиала	%	0	0	0	5	10	20	50
1.2	Доля обучающихся по программам СПО по очной форме, реализуемых в рамках сетевого взаимодействия «Открытый колледж», к общей численности обучающихся по программам СПО по очной форме	%	0	0	0	5	10	15	20
1.3	Доля обучающихся по программам СПО по очной форме, входящих в список ТОП-50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих СПО, и в перечень перспективных и востребованных на рынке труда Югры профессий, требующих СПО, к общей численности обучающихся по программам СПО по очной форме	%	30	35	40	45	50	55	80
1.4	Доля обучающихся по программам СПО по очной форме, разработанных совместно с работодателями – отраслевыми партнерами под их запросы, в том числе на основе лучших образовательных практик, применяемых предприятиями-работодателями, к общей численности обучающихся	%	0	10	25	40	50	60	100
1.5	Доля обучающихся, осваивающих образовательные программы СПО и ПО, высшего образования с возможностью выбора онлайн-курсов в объеме не менее 10 % от общей трудоемкости образовательной программы, от общего числа обучающихся	%	0	0	5	10	15	20	50
1.6	Доля обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий международным стандартам	%	100	100	100	100	100	100	100
1.7	Доля образовательных программ, имеющих профессионально-общественную аккредитацию	%	0	20	30	40	50	60	100
1.8	Доля обучающихся по программам СПО и ПО, имеющим профессионально-общественную аккредитацию	%	0	40	50	60	70	80	100
1.9	Доля практикоориентированных образовательных программ в общем количестве образовательных программ	%	100	100	100	100	100	100	100

1.10	Число лиц, обучающихся в системе дополнительного образования в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов	чел.	220	220	250	350	400	450	600
1.11	Количество разработанных дополнительных профессиональных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для обучающихся института	ед.	20	25	25	30	30	35	35
2. Политика управления человеческим капиталом									
2.1	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по применению новых методик преподавания общеобразовательных дисциплин	%	0	5	8	10	15	20	40
2.2	Доля педагогов и мастеров производственного обучения, обученных актуальным педагогическим, производственным (профильным), цифровым навыкам или навыкам конструирования образовательных программ под запросы работодателей и экономики	%	0	5	12	20	27	35	60
2.3	Доля педагогических и руководящих работников, повысивших свое профессиональное мастерство в области применения информационно-коммуникационных технологий	%	5	10	25	40	50	60	100
2.4	Доля педагогических и руководящих работников, прошедших повышение квалификации по формированию современных управленческих команд нового типа, современного набора педагогических компетенций, необходимых для работы в СПО в условиях обновления его инфраструктуры, содержания и технологий	%	2	5	10	15	20	25	50
2.5	Доля педагогических и руководящих работников, прошедших стажировку на предприятиях и в ведущих научно-образовательных организациях, в том числе за рубежом	%	8	10	12	14	16	18	20
2.6	Доля педагогических и руководящих работников, прошедших обучение на стажировочных площадках системы профессионального образования по применению стандартов «WS Russia»	%	0	1	2	3	4	5	10
2.7	Доля педагогических работников, принимающих участие в ежегодном всероссийском конкурсе «Мастер года»	чел.	0	1	1	1	1	1	1
2.8	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (первую, высшую)	%	68	68	69	70	70	70	80
2.9	Численность педагогических и руководящих работников, прошедших обучение на стажировочных площадках системы профессионального образования по применению стандартов «WS Russia» в учебном процессе и технологии подготовки и проведения демонстрационного экзамена (региональный уровень)	чел.	8	10	12	14	14	14	18
2.10	Численность педагогических и руководящих работников, прошедших подготовку экспертов демонстрационного экзамена в составе ГИА по стандартам «WS Russia» из преподавателей и мастеров п/о, а также из числа работодателей	чел.	8	10	12	14	14	14	18
3. Воспитательная и профориентационная политика. Молодежная политика									
3.1	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность молодежных организаций, объединений, кружков в общем количестве обучающихся	%	32	37	42	47	52	57	75

3.2	Доля обучающихся, вовлеченных в волонтерскую деятельность, в общем количестве обучающихся	%	8	10	14	18	20	22	30
3.3	Доля обучающихся, участвующих в конкурсах, (за исключением конкурсов профессиональной направленности), в общем количестве обучающихся	%	22	24	26	28	30	32	40
3.4	Доля обучающихся, вовлеченных в деятельность органов студенческого самоуправления, в общем количестве обучающихся	%	12	15	18	21	24	27	39
3.5	Численность школьников, участвующих в бесплатных программах профильной и предпрофессиональной ориентации	чел.	400	450	450	500	500	600	800
3.6	Число партнерских программ с нефтегазовыми предприятиями и другими системообразующими организациями реального сектора экономики региона	ед.	3	3	5	5	6	6	9
3.7	Число партнерских программ со школами	ед.	4	5	6	6	8	10	18
3.8	Доля профориентационных мероприятий с использованием элементов геймификации	%	70	70	70	70	70	70	70
3.9	Доля студентов, прошедших сертификацию по корпоративным стандартам работодателя с элементами WorldSkills Russia, в общей численности студентов	%	0	0	0	30	30	50	50
3.10	Число победителей и призеров в региональных, национальных, отраслевых чемпионатах профессионального мастерства, всероссийских олимпиадах и конкурсах, в том числе, национального чемпионата «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия), молодежных научно-инновационных конкурсах	чел.	1	3	5	5	7	7	7
3.11	Число малых инновационных предприятий, учебно-производственных участков, созданных при Институте, на которых работают обучающиеся	ед.	0	0	0	0	1	1	1
4. Модернизация и развитие кампусной среды									
4.1	Количество многофункциональных общественно-деловых пространств	ед.	1	2	3	4	5	5	7
4.2	Доля кампуса, обеспеченного информацией и навигацией на русском и английском языках	%	10	20	30	40	50	60	100
4.3	Доля объектов кампуса, доступная для лиц с ограниченными возможностями здоровья	%	10	12	16	20	22	25	40
4.4	Доля аудиторий, лабораторий, общественных пространств, оснащенных современным учебно-лабораторным и демонстрационным оборудованием	%	10	20	30	50	60	70	100
4.5	Доля объектов кампуса, оснащенная цифровыми решениями в сфере управления деятельностью Института	%	10	25	35	45	55	60	80

**Финансовое обеспечение Программы развития на 2022–2026 годы
с целевыми ориентирами до 2030 года**

№ п/п	Источник финансирования	Ед. изм.	Период					
			2022	2023 прогноз	2024 прогноз	2025 прогноз	2026 прогноз	2030 прогноз
Проект № 1 «Перезагрузка» образовательных программ»								
1	Федеральный проект «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»	тыс.р.	16 000					
2	Пожертвования ПАО «Сургутнефтегаз»	тыс.р.	10 000		10 000	5 000	10 000	
3	Пожертвования ООО «Газпром переработка»	тыс.р.		15 000				
4	Приносящая доход деятельность	тыс.р.	4 000		5 000	5 000		5 000
	ИТОГО:	тыс.р.	30 000	15 000	15 000	10 000	10 000	5000
Проект № 2 «ИНТех – территория развития проактивности»								
1	Грант от Федерального агентства по делам молодежи – «Грантовый конкурс молодежных проектов среди вузов»	тыс.р.		1 500	1 500	1 500	1 500	1 500
2	Грант Фонда «Центр гражданских и социальных инициатив Югры» / Грант Губернатора Югры	тыс.р.	1 000	1 500	1 500	1 000	1 300	1 750
3	Грант Президентского фонда культурных инициатив / Грант Фонда президентских грантов	тыс.р.			500	1 000	1 000	3 000
4	Приносящая доход деятельность	тыс.р.	400					
	ИТОГО:	тыс.р.	1 400	3 000	3 500	3 500	3 800	6 250
Проект № 3 «Развитие кадрового потенциала – путь к мультикомпетентности»								
1	Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика»	тыс.р.						
2	Федеральный проект «Содействие занятости» национального проекта «Демография»	тыс.р.						
3	Приносящая доход деятельность	тыс.р.	500	800	1 000	1 500	1 500	2 500
	ИТОГО:	тыс.р.	500	800	1 000	1 500	1 500	2 500