

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ШАХТЁРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**КОНЦЕПЦИЯ ЦЕНТРА НОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ**

*«Повышение качества подготовки выпускников через развитие  
надпрофессиональных компетенций и построение индивидуальных  
карьерных траекторий»*



*2026 г., Шахтёрск*

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....                                                                         | 4  |
| <b>РАЗДЕЛ 1. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ И ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ</b> .....                     | 8  |
| 1.1. Анализ регионального рынка труда в сфере образования (Донецкая Народная Республика)..... | 8  |
| 1.2. Потребность в педагогических кадрах нового поколения .....                               | 8  |
| <b>РАЗДЕЛ 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА</b> .....                                               | 10 |
| 2.1. Федеральные и региональные нормативные акты.....                                         | 10 |
| 2.2. Локальные нормативные документы ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» .....          | 12 |
| 2.3. Договоры о сотрудничестве с АНО «Россия – страна возможностей» .....                     | 15 |
| 2.4. Нормативное регулирование защиты персональных данных.....                                | 15 |
| 2.5. Порядок внесения изменений в нормативно-правовую базу.....                               | 16 |
| <b>РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ЦЕНТРА</b> .....                                       | 17 |
| 3.1. Общие положения об организационной структуре .....                                       | 17 |
| 3.2. Стратегический уровень: Координационный совет ЦНВ .....                                  | 17 |
| 3.3. Оперативный уровень: Руководство ЦНВ .....                                               | 19 |
| 3.4. Исполнительский уровень: Штатные сотрудники ЦНВ .....                                    | 23 |
| 3.5. Уровень взаимодействия: Внешние партнёры .....                                           | 25 |
| 3.6. Уровень участников: студенты колледжа .....                                              | 27 |
| 3.7. Взаимодействие структурных подразделений колледжа с ЦНВ .....                            | 27 |
| <b>РАЗДЕЛ 4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦНВ</b> .....                                  | 28 |
| 4.1. НАПРАВЛЕНИЕ 1: ДИАГНОСТИКА .....                                                         | 28 |
| 4.2. НАПРАВЛЕНИЕ 2: РАЗВИТИЕ .....                                                            | 35 |
| 4.3. НАПРАВЛЕНИЕ 3: ТРУДОУСТРОЙСТВО .....                                                     | 38 |
| 4.4. НАПРАВЛЕНИЕ 4: КАРЬЕРНЫЙ РОСТ .....                                                      | 39 |
| <b>РАЗДЕЛ 5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ</b> .....                                      | 41 |
| 5.1. Общие положения .....                                                                    | 41 |
| 5.2. Уровни мониторинга.....                                                                  | 41 |
| 5.3. Ключевые показатели эффективности (KPI) деятельности ЦНВ .....                           | 41 |
| 5.4. Методы и инструменты сбора данных.....                                                   | 43 |
| 5.5. Периодичность мониторинга и формы отчётности.....                                        | 44 |
| 5.6. Структура ежегодного отчёта о деятельности ЦНВ .....                                     | 44 |
| 5.7. Анализ эффективности и корректировка деятельности .....                                  | 45 |
| 5.8. Обратная связь как инструмент повышения эффективности .....                              | 46 |
| 5.9. Инструментарий для проведения мониторинга .....                                          | 46 |
| <b>РАЗДЕЛ 6. ДОРОЖНАЯ КАРТА (ПЛАН-ГРАФИК) РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ</b> .....                      | 47 |
| 6.1. Общие положения .....                                                                    | 47 |
| 6.2. Основные этапы реализации.....                                                           | 47 |

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 6.3. Дорожная карта по этапам .....                                        | 47        |
| 6.4. Сводный календарный план-график .....                                 | 49        |
| 6.5. Контрольные точки и критерии успеха.....                              | 49        |
| <b>РАЗДЕЛ 7. РИСКИ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ.....</b>                       | <b>50</b> |
| 7.1. Общие положения .....                                                 | 50        |
| 7.2. Классификация рисков .....                                            | 50        |
| 7.3. Организационные риски.....                                            | 50        |
| 7.4. Кадровые риски.....                                                   | 51        |
| 7.5. Мотивационные риски.....                                              | 51        |
| 7.6. Технические риски.....                                                | 52        |
| 7.7. Финансовые риски .....                                                | 53        |
| 7.8. Внешние риски.....                                                    | 53        |
| 7.9. Матрица приоритетности рисков .....                                   | 54        |
| 7.10. План управления рисками.....                                         | 54        |
| <b>РАЗДЕЛ 8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ .....</b>                                | <b>56</b> |
| 8.1. Общие положения .....                                                 | 56        |
| 8.2. Ожидаемые результаты для студентов.....                               | 56        |
| 8.2.2. Второй год реализации (2027–2028 учебный год) .....                 | 56        |
| 8.3. Ожидаемые результаты для колледжа.....                                | 57        |
| 8.4. Ожидаемые результаты для региона (Донецкая Народная Республика) ..... | 58        |
| 8.5. Социальные эффекты от реализации концепции.....                       | 59        |
| 8.6. Критерии устойчивости достигнутых результатов.....                    | 59        |
| 8.8. Долгосрочные перспективы развития ЦНВ .....                           | 59        |
| <b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>                                                    | <b>61</b> |

## ВВЕДЕНИЕ

Современная система образования в Российской Федерации переживает этап глубокой трансформации, обусловленной стремительными изменениями на рынке труда, цифровизацией экономики и новыми вызовами, стоящими перед обществом. В этих условиях ключевым фактором конкурентоспособности специалиста становятся не только узкопрофессиональные знания, но и развитые надпрофессиональные («гибкие») компетенции – универсальные деловые и управленческие качества личности, позволяющие эффективно выполнять поставленные задачи, адаптироваться к изменениям и добиваться успеха в профессиональной деятельности.

Особую значимость данная проблема приобретает для системы среднего профессионального образования, которая готовит кадры для самых востребованных секторов экономики, включая сферу образования. Выпускники педагогических колледжей сегодня должны не только владеть методиками преподавания, но и обладать навыками эффективной коммуникации, эмоционального интеллекта, лидерства, самоорганизации, стрессоустойчивости и ориентации на результат. Именно эти качества позволяют молодому педагогу быстро адаптироваться в школе, выстраивать доверительные отношения с учениками и их родителями, эффективно работать в команде и постоянно профессионально расти.

Вместе с тем, как показывает практика, существующие образовательные программы не в полной мере обеспечивают системное формирование надпрофессиональных компетенций у студентов. Отсутствует единая онтология (структура и описание) общих, управленческих и деловых навыков; разные образовательные организации используют различные оценочные инструменты и индикаторы, что ведёт к разрозненным результатам. Работодатели, в свою очередь, предъявляют единые требования к первичному профилю специалиста в части «гибких навыков», которые часто не удовлетворяются текущими программами подготовки.

Именно для решения этих системных проблем по инициативе Президента Российской Федерации и в рамках деятельности АНО «Россия – страна возможностей» с 2021 года реализуется проект по оценке и развитию управленческих компетенций в образовательных организациях. На базе созданных Центров компетенций и последующих Центров новых возможностей (ЦНВ) выстраивается единая экосистема диагностики, развития, трудоустройства и карьерного сопровождения студентов.

Поручением Президента Российской Федерации от 16 июля 2025 года № Пр-1607 Правительству Российской Федерации совместно с АНО «Россия – страна возможностей» и исполнительными органами субъектов Российской Федерации поручено обеспечить создание в 2025–2026 годах Центров новых возможностей в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, в том числе на базе уже существующих центров компетенций. ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж», как одно из ведущих учреждений среднего профессионального образования Донецкой Народной Республики, получило возможность стать участником этой масштабной инициативы.

Открытие Центра новых возможностей в нашем колледже – это не просто выполнение поручения, а стратегический шаг, направленный на повышение качества подготовки педагогических кадров для региона. Создание ЦНВ позволит вывести систему образования колледжа на качественно новый уровень, обеспечив каждого студента персональной траекторией развития, объективной оценкой его сильных сторон и зон роста, а также практическими инструментами для успешного трудоустройства и построения карьеры.

**Миссия Центра новых возможностей ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж»** заключается в создании целостной, доступной и эффективной системы поддержки личностного и профессионального становления студентов, направленной на формирование конкурентоспособных, социально ответственных и духовно развитых

выпускников, готовых к инновационной педагогической деятельности и способных стать лидерами в системе образования Донецкой Народной Республики и Российской Федерации в целом.

Центр выступает связующим звеном между образовательным процессом, требованиями рынка труда и возможностями Президентской платформы «Россия – страна возможностей», обеспечивая каждому студенту доступ к уникальным диагностическим и развивающим инструментам, а также к широкому спектру карьерных и социальных лифтов.

Повышение качества подготовки выпускников колледжа и их конкурентоспособности на региональном и общероссийском рынках труда через внедрение комплексной системы диагностики, развития и оценки надпрофессиональных компетенций, а также построение персонализированных карьерных, образовательных и социальных траекторий на основе ценностного, мотивационного и компетентностного профилей каждого обучающегося.

**Долгосрочная цель** – сформировать в колледже устойчивую среду, ориентированную на непрерывное саморазвитие, где каждый студент осознаёт свои сильные стороны, видит перспективы роста и получает реальные возможности для достижения профессионального успеха уже на этапе обучения.

Для достижения поставленной **цели** Центр новых возможностей призван решить следующие **задачи**:

1. Проведение регулярной и объективной диагностики уровня развития надпрофессиональных компетенций, ценностных ориентаций и мотивации студентов с использованием стандартизированных инструментов АНО «Россия – страна возможностей».
2. Формирование на основе результатов диагностики персональных паспортов компетенций (индивидуальных отчётов) и разработка для каждого студента адресных рекомендаций по развитию выявленных компетенций.
3. Внедрение в образовательный процесс колледжа комплекса образовательных онлайн-курсов, тренингов, деловых игр и проектных активностей, направленных на целенаправленное развитие «гибких навыков» у студентов всех специальностей.
4. Интеграция деятельности ЦНВ с проектом «Профразвитие» и другими инициативами Президентской платформы для организации системного карьерного консультирования, наставничества, практик, стажировок и содействия трудоустройству выпускников.
5. Корректировка основных образовательных программ с включением модулей по формированию общих и управленческих компетенций, а также разработка дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в области мягких навыков.
6. Развитие воспитательной работы и усиление профилактики деструктивного поведения среди молодёжи через диагностику групп риска и целенаправленное формирование традиционных духовно-нравственных ценностей (патриотизм, гуманизм, семейные ценности, здоровый образ жизни, бережное отношение к природе).
7. Создание системы мониторинга динамики развития компетенций студентов в течение всего периода обучения, позволяющей своевременно корректировать индивидуальные траектории и оценивать эффективность принимаемых мер.
8. Формирование устойчивого партнёрского взаимодействия с работодателями, органами занятости населения, общественными организациями и другими социальными институтами для обеспечения максимальной востребованности выпускников колледжа.

Деятельность ЦНВ строится на следующих основополагающих **принципах**:

- **Индивидуализация** – каждый студент рассматривается как уникальная личность с собственным набором способностей, ценностей и мотивов; все диагностические и развивающие мероприятия адаптируются под конкретные потребности и уровень подготовки обучающегося.

- **Доступность и добровольность** – все услуги и возможности Центра предоставляются каждому студенту колледжа на безвозмездной основе, участие в диагностике и развивающих программах осуществляется на добровольной основе, при этом формируется осознанная мотивация к саморазвитию.

- **Интеграция с образовательной средой** – деятельность ЦНВ не является обособленной, она органично встраивается в учебный процесс, дополняя и обогащая его, а результаты диагностики используются для совершенствования содержания и методов обучения.

- **Практикоориентированность** – все мероприятия Центра направлены на формирование навыков, непосредственно востребованных в реальной педагогической практике и на рынке труда; акцент делается не на теоретических знаниях, а на их применении в конкретных профессиональных ситуациях.

- **Партнёрство и открытость** – ЦНВ активно взаимодействует с АНО «Россия – страна возможностей», региональными и муниципальными органами управления образованием, работодателями, социальными партнёрами, родительской общественностью, обеспечивая прозрачность результатов и совместную ответственность за качество подготовки выпускников.

- **Научно-методическая обоснованность** – все используемые диагностические и развивающие инструменты проходят валидацию и соответствуют современным психолого-педагогическим требованиям; деятельность Центра основывается на данных объективных исследований и лучших практиках, накопленных в рамках Президентской платформы.

- **Конфиденциальность** – персональные результаты диагностики являются строго конфиденциальными и могут использоваться исключительно для целей построения индивидуальной траектории развития, с согласия студента предоставляться третьим лицам (работодателям) могут только в обобщённом или агрегированном виде в рамках паспорта компетенций.

- **Непрерывность** – работа с каждым студентом ведётся на протяжении всего периода его обучения в колледже, с регулярным повторным тестированием и корректировкой траекторий, что позволяет отслеживать прогресс и своевременно вносить необходимые изменения.

**Реализация предлагаемой концепции позволит:**

- существенно повысить уровень осознанности студентов в выборе своей профессиональной траектории;

- сократить разрыв между требованиями работодателей и реальными компетенциями выпускников;

- повысить успеваемость студентов по основным дисциплинам за счёт развития самоорганизации и ориентации на результат;

- снизить уровень тревожности и стресса, связанных с учебной деятельностью и будущим трудоустройством;

- укрепить репутацию колледжа как современного, инновационного образовательного учреждения, ориентированного на качество и востребованность своих выпускников;

- создать устойчивую базу для дальнейшего развития системы воспитательной работы и профилактики негативных явлений в молодёжной среде.

Настоящая концепция является основополагающим документом, определяющим стратегию, содержание и механизмы функционирования Центра новых возможностей в ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж». Она разработана в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, рекомендациями АНО «Россия – страна возможностей» и с учётом специфики педагогического образования, а также социально-экономических условий Донецкой Народной Республики.

Реализация концепции рассчитана на долгосрочную перспективу и предполагает поэтапное внедрение всех направлений деятельности Центра. Успех её реализации зависит от скоординированной работы администрации, педагогического коллектива, сотрудников ЦНВ, а также активного участия самих студентов и их заинтересованности в личностно-профессиональном развитии.

Центр новых возможностей станет не просто структурным подразделением колледжа, а точкой роста, где формируется будущее образование региона, – педагог нового поколения, способный вдохновлять, учить и воспитывать детей в стремительно меняющемся мире.

## **РАЗДЕЛ 1. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ И ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ**

### **1.1. Анализ регионального рынка труда в сфере образования (Донецкая Народная Республика)**

Донецкая Народная Республика находится на этапе активного восстановления и развития социально-экономической инфраструктуры. Особое внимание уделяется системе образования, которая является фундаментом для формирования человеческого капитала региона. В условиях интеграции ДНР в образовательное пространство Российской Федерации, перед системой профессионального образования стоят новые вызовы, связанные с необходимостью приведения содержания, технологий и результатов подготовки кадров в соответствие с федеральными государственными образовательными стандартами и общероссийскими требованиями к качеству образования.

По данным Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, на сегодняшний день в регионе сохраняется устойчивый спрос на квалифицированные педагогические кадры, особенно в следующих направлениях:

- учителя начальных классов;
- учителя русского языка и литературы;
- учителя иностранных языков;
- педагоги-психологи;
- учителя-логопеды;
- воспитатели дошкольных образовательных организаций;
- педагоги дополнительного образования.

При этом, как показывает анализ вакансий, размещаемых образовательными организациями, работодатели предъявляют повышенные требования не только к профессиональным знаниям и методической подготовке соискателей, но и к их личностным качествам. Среди наиболее востребованных характеристик педагога называются:

- стрессоустойчивость и способность работать в сложных, динамично меняющихся условиях;
- развитые коммуникативные навыки, умение выстраивать диалог с детьми, родителями и коллегами;
- лидерские качества и способность организовывать коллективную деятельность;
- ориентация на результат и готовность к постоянному саморазвитию;
- эмоциональный интеллект и эмпатия;
- цифровая грамотность и готовность к использованию современных образовательных технологий;
- социальная ответственность, патриотизм и приверженность традиционным духовно-нравственным ценностям.

Таким образом, рынок труда ДНР формирует запрос на педагога нового типа — не просто транслятора знаний, а наставника, тьютора, модератора, способного сопровождать ребёнка в его личностном и образовательном развитии. Вместе с тем, текущие образовательные программы среднего профессионального образования в регионе, несмотря на постоянное совершенствование, недостаточно системно и целенаправленно формируют указанные «гибкие» компетенции. Этот разрыв между ожиданиями работодателей и фактическим уровнем подготовки выпускников требует создания специальных механизмов и инструментов, одним из которых и является Центр новых возможностей.

### **1.2. Потребность в педагогических кадрах нового поколения**

Современная школа сталкивается с рядом системных вызовов: цифровизация образования, индивидуализация обучения, инклюзивная практика, возрастающая роль воспитательной работы, необходимость работы с детьми с особыми образовательными потребностями, профилактика девиантного поведения. Все эти задачи требуют от педагога

не только глубоких предметных и методических знаний, но и высокого уровня развития социально-эмоциональных навыков.

На государственном уровне проблема формирования надпрофессиональных компетенций у обучающихся признана приоритетной. Президент Российской Федерации В.В. Путин неоднократно подчёркивал важность подготовки специалистов, способных мыслить нестандартно, работать в команде, брать на себя ответственность и быть готовыми к изменениям. Именно эти качества лежат в основе конкурентоспособности как отдельного человека, так и экономики страны в целом.

В контексте педагогического образования особую роль играют следующие **аспекты**:

1. **Педагог как лидер.** Учитель не только передаёт знания, но и формирует мировоззрение, ценности, жизненные ориентиры учеников. Для этого необходимы развитые лидерские качества, авторитет и харизма.

2. **Педагог как наставник.** В условиях, когда объём информации многократно вырос, а её источники стали практически безграничными, задача учителя смещается от простой трансляции знаний к сопровождению и наставничеству, развитию критического мышления и навыков самообучения у детей.

3. **Педагог как коммуникатор.** Эффективное общение с детьми, родителями, коллегами, администрацией требует от педагога высокого уровня коммуникативной компетентности, умения слушать и слышать, аргументированно отстаивать свою позицию и продуктивно разрешать конфликты.

4. **Педагог как человек, устойчивый к стрессу.** Профессия учителя традиционно относится к разряду стрессогенных. Высокая эмоциональная нагрузка, постоянное взаимодействие с большим количеством людей, ответственность за жизнь и здоровье детей — всё это требует от педагога развитой стрессоустойчивости и навыков саморегуляции.

Таким образом, подготовка педагогов нового поколения — это комплексная задача, требующая интеграции профессионального образования, психологического сопровождения, личностного развития и практической подготовки. Центр новых возможностей призван стать той площадкой, где все эти составляющие объединяются в единую систему.

Создание Центра новых возможностей в ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» является объективно необходимым и своевременным шагом, обусловленным как государственными приоритетами (поручения Президента РФ), так и реальными потребностями регионального рынка труда в педагогах нового поколения.

У колледжа имеются достаточные сильные стороны и ресурсная база для успешного функционирования ЦНВ: многолетний опыт подготовки кадров, квалифицированный коллектив, сложившиеся партнёрские связи, поддержка органов управления образованием.

Изученные лучшие практики из других регионов подтверждают высокую эффективность центров компетенций и новых возможностей в части повышения качества подготовки, трудоустройства и профессионального роста студентов, что делает их внедрение в Шахтёрском педагогическом колледже обоснованным и перспективным.

Основные проблемы, которые предстоит решить ЦНВ, носят системный характер и требуют комплексного подхода, включающего диагностику, развитие, карьерное сопровождение и интеграцию с внешней средой.

Успешная реализация концепции ЦНВ позволит колледжу не только повысить качество подготовки выпускников, но и укрепить свою репутацию как современного, инновационного учреждения, обеспечивающего регион высококвалифицированными педагогическими кадрами, способными работать в условиях новых вызовов и требований времени.

## РАЗДЕЛ 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

### 2.1. Федеральные и региональные нормативные акты

Деятельность Центра новых возможностей в ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» осуществляется на основе широкого спектра нормативных правовых документов федерального, регионального и локального уровней. Ниже представлен систематизированный перечень ключевых актов, составляющих правовую основу функционирования ЦНВ.

#### 2.1.1. Конституция Российской Федерации

Конституция Российской Федерации гарантирует право каждого на образование (статья 43) и свободу труда (статья 37). В соответствии с этими конституционными положениями государство обеспечивает создание условий для реализации гражданами своих способностей и талантов, что является фундаментом для деятельности Центров новых возможностей, направленных на развитие личностного и профессионального потенциала обучающихся.

#### 2.1.2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ

Данный закон является основополагающим для всех образовательных организаций. В контексте деятельности ЦНВ наиболее значимыми являются следующие положения:

- **Статья 12** – определяет, что образовательные программы самостоятельно разрабатываются и утверждаются образовательными организациями, что позволяет интегрировать модули по развитию надпрофессиональных компетенций в учебные планы.
- **Статья 34** – закрепляет право обучающихся на получение дополнительных (в том числе платных) образовательных услуг, участие в конкурсах и иных мероприятиях, что создаёт основу для вовлечения студентов в проекты Президентской платформы.
- **Статья 69** – регулирует среднее профессиональное образование и устанавливает требования к его содержанию, что позволяет корректировать программы подготовки с учётом требований работодателей и развития «гибких» навыков.
- **Статья 74** – определяет порядок оказания платных образовательных услуг, что важно при организации дополнительных курсов и программ повышения квалификации.
- **Статья 28** – закрепляет компетенции образовательной организации в части разработки и утверждения образовательных программ, что даёт колледжу возможность самостоятельно внедрять курсы по развитию надпрофессиональных компетенций.

#### 2.1.3. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» от 31.07.2020 № 304-ФЗ

Данный закон закрепил воспитание как неотъемлемую часть образовательного процесса, ориентированную на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся. Деятельность ЦНВ по формированию традиционных духовно-нравственных ценностей (патриотизм, гуманизм, семейные ценности, здоровый образ жизни, сохранение природы) напрямую коррелирует с целями и задачами воспитательной работы, определёнными данным законом.

#### 2.1.4. Указ Президента Российской Федерации от 22.05.2018 № 322 «О создании автономной некоммерческой организации «Россия – страна возможностей»

Данный указ стал отправной точкой для создания Президентской платформы «Россия – страна возможностей», в рамках которой сегодня реализуется 26 проектов и конкурсов, охватывающих более 20 миллионов участников из России и 150 стран мира. Центры новых возможностей являются составной частью экосистемы АНО «РСВ» и действуют в соответствии с её методологией и стандартами.

#### 2.1.5. Поручение Президента Российской Федерации от 26.03.2021 № Пр-716 (п. 5 перечня поручений по итогам заседания Наблюдательного совета АНО «РСВ»)

Данное поручение определило необходимость реализации в 2021/22 и 2022/23 учебных годах пилотного проекта по оценке универсальных управленческих компетенций

обучающихся. В рамках этого поручения был запущен проект «Центры компетенций», на базе которого впоследствии создавались Центры новых возможностей. Поручение также предусматривало представление предложений о целесообразности включения информации об оценке компетенций в документы о высшем образовании и о квалификации, что впоследствии трансформировалось в практику выдачи Паспортов универсальных компетенций.

2.1.6. Поручение Президента Российской Федерации от 16.07.2025 № Пр-1607 (п. 2 перечня поручений по итогам заседания Наблюдательного совета АНО «РСВ»)

Данное поручение является прямым правовым основанием для создания Центров новых возможностей в 2025–2026 годах. В нём Правительству Российской Федерации совместно с АНО «Россия – страна возможностей» и исполнительными органами субъектов Российской Федерации поручено:

«обеспечить создание в 2025–2026 годах центров новых возможностей в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, в том числе на базе центров компетенций, созданных в рамках проекта «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях», реализуемого автономной некоммерческой организацией «Россия – страна возможностей», в целях проведения мероприятий указанной автономной некоммерческой организацией».

Таким образом, создание ЦНВ в ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» осуществляется во исполнение прямого поручения Главы государства.

2.1.7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2025 № 678-р «О плане мероприятий по созданию Центров новых возможностей в образовательных организациях»

Данное распоряжение утверждает детальный план мероприятий по созданию ЦНВ в субъектах Российской Федерации, включая:

- сроки открытия центров;
- требования к материально-техническому оснащению;
- порядок взаимодействия с АНО «РСВ»;
- критерии оценки эффективности деятельности центров;
- механизмы финансирования.

2.1.8. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 15.06.2026 № 423 «Об утверждении порядка организации деятельности Центров новых возможностей в профессиональных образовательных организациях»

Данный приказ устанавливает:

- типовую структуру Центров новых возможностей;
- перечень обязательных направлений деятельности;
- требования к квалификации сотрудников ЦНВ;
- формы отчётности и периодичность мониторинга;
- порядок взаимодействия с региональными органами управления образованием и АНО «РСВ».

2.1.9. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (ФГОС СПО)

В соответствии с ФГОС СПО по специальностям, реализуемым в колледже, одной из групп формируемых компетенций являются **общие компетенции (ОК)**. Например, для специальности 44.02.02 «Преподавание в начальных классах» в перечень общих компетенций входят:

- ОК 01. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
- ОК 02. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

- ОК 03. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях.
- ОК 04. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.
- ОК 05. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.
- ОК 06. Работать в коллективе и команде, взаимодействовать с руководством, коллегами и социальными партнёрами.
- ОК 07. Ставить цели, мотивировать деятельность обучающихся, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за качество образовательного процесса.
- ОК 08. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

Центр новых возможностей обеспечивает системную диагностику и развитие именно этих общих компетенций, что делает его деятельность органичной частью выполнения требований ФГОС.

#### 2.1.10. Нормативные акты Донецкой Народной Республики

ДНР как субъект Российской Федерации имеет собственную нормативную базу, регуливающую образовательную деятельность:

- **Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании»** – определяет правовые и организационные основы функционирования системы образования на территории Республики, закрепляет полномочия органов государственной власти в сфере образования.
- **Приказ Министерства образования и науки ДНР от 10.08.2026 № 287 «О создании Центров новых возможностей в профессиональных образовательных организациях Донецкой Народной Республики»** – определяет перечень образовательных организаций, в которых создаются ЦНВ, в том числе ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж», а также утверждает план-график открытия центров и контрольные показатели их деятельности.
- **Распоряжение Правительства ДНР от 25.08.2026 № 456-р «О финансовом обеспечении деятельности Центров новых возможностей»** – определяет источники и механизмы финансирования ЦНВ, включая бюджетные ассигнования из средств Республиканского бюджета, а также порядок привлечения внебюджетных средств.

#### 2.2. Локальные нормативные документы ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж»

Для обеспечения полноценного функционирования Центра новых возможностей в колледже разрабатывается и утверждается пакет локальных нормативных актов, регламентирующих все аспекты его деятельности.

##### 2.2.1. Приказ директора колледжа о создании Центра новых возможностей

Издаётся во исполнение поручения Президента РФ и приказов Министерства просвещения РФ и Министерства образования и науки ДНР. В приказе определяются:

- дата создания ЦНВ;
- структурное подчинение (как правило, непосредственно директору или заместителю директора по учебно-воспитательной работе);
- ответственные лица за организацию и координацию деятельности;
- источники финансирования;
- сроки ввода в эксплуатацию помещений и оборудования.

##### 2.2.2. Положение о Центре новых возможностей (утверждается приказом директора)

Данный документ является основным локальным актом, регламентирующим всю деятельность ЦНВ. Структура Положения включает:

## **Раздел 1. Общие положения**

- полное наименование и статус Центра;
- местонахождение;
- правовые основания деятельности;
- основные цели и задачи;
- принципы работы.

## **Раздел 2. Основные направления деятельности**

- диагностика надпрофессиональных компетенций;
- развитие компетенций;
- трудоустройство и карьерное сопровождение;
- воспитательная работа.

## **Раздел 3. Структура и штатное расписание**

- перечень штатных единиц и должностные обязанности;
- порядок назначения и освобождения от должности;
- система подчинённости и взаимодействия с другими подразделениями

колледжа.

## **Раздел 4. Права и обязанности сотрудников ЦНВ**

- права по доступу к информации, использованию оборудования и материалов платформы АНО «РСВ»;
- обязанности по проведению диагностики, консультированию, отчётности;
- ответственность за соблюдение конфиденциальности персональных данных.

## **Раздел 5. Организация работы с обучающимися**

- порядок информирования студентов о возможностях ЦНВ;
- процедура регистрации на платформе АНО «РСВ»;
- этапы прохождения диагностики;
- механизмы построения индивидуальных траекторий развития;
- порядок выдачи Паспорта универсальных компетенций.

## **Раздел 6. Взаимодействие с внешними партнёрами**

- порядок заключения договоров с работодателями;
- сотрудничество с Центрами занятости населения;
- взаимодействие с АНО «РСВ» и другими операторами платформы.

## **Раздел 7. Финансовое и материально-техническое обеспечение**

- источники финансирования;
- порядок использования имущества;
- механизмы привлечения внебюджетных средств.

## **Раздел 8. Отчётность и мониторинг эффективности**

- формы отчётности (ежемесячные, квартальные, годовые);
- показатели эффективности (KPI);
- порядок контроля деятельности ЦНВ со стороны администрации.

## **Раздел 9. Заключительные положения**

- порядок внесения изменений в Положение;
- срок действия документа.

### **2.2.3. Должностные инструкции сотрудников ЦНВ**

Разрабатываются для каждой штатной единицы в соответствии с утверждённым штатным расписанием. Должностные инструкции включают:

- общие требования к квалификации (образование, стаж, профессиональные навыки);
- функциональные обязанности;
- права;
- ответственность;
- взаимодействие с другими подразделениями;
- критерии оценки эффективности работы.

#### 2.2.4. Приказ об утверждении графика диагностики

Ежегодно утверждается график проведения диагностики надпрофессиональных компетенций для студентов всех специальностей. В графике определяются:

- группы и специальности студентов, участвующих в диагностике;
- сроки проведения;
- ответственные преподаватели;
- место и время проведения.

#### 2.2.5. Договоры о сотрудничестве и соглашения

Заключаются на различных уровнях:

- **Соглашение о сотрудничестве с АНО «Россия – страна возможностей»** – определяет статус колледжа как участника проекта, права и обязанности сторон, порядок использования платформы и инструментов диагностики, условия передачи данных.

- **Договоры с работодателями** – определяют порядок использования Паспортов универсальных компетенций при приёме на работу, организацию стажировок и практик, участие работодателей в корректировке образовательных программ.

- **Соглашения с Центрами занятости населения** – регламентируют информационный обмен о вакансиях, проведение ярмарок вакансий, содействие трудоустройству выпускников.

- **Договоры о творческом сотрудничестве с образовательными организациями** – регулируют организацию практик и стажировок на базе школ и детских садов региона.

#### 2.2.6. План работы ЦНВ на учебный год

Разрабатывается ежегодно и утверждается директором колледжа. План включает:

- мероприятия по диагностике;
- мероприятия по развитию (курсы, тренинги, Дни компетенций);
- мероприятия по трудоустройству и карьерному сопровождению;
- воспитательные и профилактические мероприятия;
- мероприятия по повышению квалификации сотрудников ЦНВ;
- сроки проведения и ответственных за исполнение.

#### 2.2.7. Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников ЦНВ

Устанавливают режим работы, правила поведения, требования к соблюдению трудовой дисциплины и этическим нормам при работе с персональными данными студентов.

#### 2.2.8. Согласие на обработку персональных данных студентов

В соответствии с Федеральным законом «О персональных данных» № 152-ФЗ от 27.07.2006, при прохождении диагностики студенты подписывают согласие на обработку персональных данных. В согласии указываются:

- цели обработки (формирование паспорта компетенций, построение траектории развития, передача данных работодателям в структурированном виде);
- перечень обрабатываемых данных;
- сроки и условия обработки;
- порядок отзыва согласия.

#### 2.2.9. Этический кодекс сотрудников ЦНВ

Разрабатывается для обеспечения высоких стандартов профессиональной этики при работе со студентами. Кодекс устанавливает:

- принципы конфиденциальности и неразглашения персональных результатов;
- уважительное и недискриминационное отношение ко всем студентам независимо от результатов диагностики;
- профессиональную объективность и беспристрастность;
- недопустимость использования результатов диагностики во вред студенту.

#### 2.2.10. Порядок выдачи Паспорта универсальных компетенций

Данный локальный акт регламентирует:

- условия, при которых выдаётся паспорт (прохождение полного цикла диагностики);
- форма паспорта и его содержание;
- порядок заверения и регистрации;
- порядок аннулирования или перевыпуска;
- срок действия паспорта.

### 2.3. Договоры о сотрудничестве с АНО «Россия – страна возможностей»

Особое место в нормативно-правовой базе занимают договоры с АНО «РСВ», поскольку именно они обеспечивают интеграцию колледжа в экосистему Президентской платформы. Ключевыми являются следующие соглашения:

#### 2.3.1. Соглашение о создании Центра новых возможностей

Данное соглашение заключается между колледжем и АНО «РСВ» и определяет:

- статус колледжа как официальной площадки по проведению диагностики и развитию компетенций;
- права и обязанности сторон;
- порядок использования методических материалов, диагностических инструментов и образовательных курсов;
- требования к квалификации сотрудников, допущенных к работе с платформой;
- лицензионные условия использования программного обеспечения;
- порядок разрешения споров.

#### 2.3.2. Лицензионный договор на использование диагностических инструментов

Предоставляет колледжу право на использование стандартизированных тестов, опросников и методик диагностики, разработанных АНО «РСВ». Договор устанавливает:

- перечень инструментов, доступных для использования;
- ограничения по использованию (запрет на модификацию, передачу третьим лицам);
- порядок обновления инструментов;
- условия сохранения конфиденциальности авторских методик.

#### 2.3.3. Соглашение об информационном взаимодействии

Регламентирует обмен данными между платформой АНО «РСВ» и информационными системами колледжа. В соглашении определяются:

- форматы передаваемых данных;
- протоколы взаимодействия (API);
- требования к защите информации;
- порядок технической поддержки.

### 2.4. Нормативное регулирование защиты персональных данных

Деятельность Центра новых возможностей связана со сбором, хранением, обработкой и передачей значительного объема персональных данных студентов (результаты тестирования, психологические профили, ценностные ориентации, мотивационные характеристики). Поэтому особое внимание уделяется соблюдению требований законодательства о персональных данных.

#### 2.4.1. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ

Устанавливает следующие обязательные требования:

- обработка персональных данных допускается только с согласия субъекта (студента);
- цели обработки должны соответствовать заявленным целям и не противоречить законодательству;
- передача данных третьим лицам возможна только в обезличенном виде или с явного согласия субъекта;
- оператор обязан принимать меры по защите данных от несанкционированного доступа.

#### 2.4.2. Политика обработки персональных данных колледжа

Локальный акт, в котором определяются:

- перечень обрабатываемых категорий персональных данных;
- правовые основания обработки;
- сроки и способы обработки;
- порядок уничтожения данных по истечении срока хранения или по требованию субъекта.

#### 2.4.3. Требования к информационной безопасности

Внутренние регламенты колледжа устанавливают:

- правила доступа сотрудников ЦНВ к персональным данным;
- требования к парольной политике и защите учётных записей;
- запрет на использование данных в личных и иных целях, не связанных с выполнением служебных обязанностей;
- порядок уведомления об утечках и инцидентах.

#### 2.5. Порядок внесения изменений в нормативно-правовую базу

Учитывая, что проект находится в стадии активного развития, законодательство и методические рекомендации могут дополняться и уточняться. В концепции предусматривается следующий порядок актуализации нормативно-правовой базы:

1. **Мониторинг изменений** – сотрудники ЦНВ и методическая служба колледжа регулярно отслеживают изменения в федеральном и региональном законодательстве, приказах Министерства просвещения РФ, рекомендациях АНО «РСВ».

2. **Оперативное внесение изменений** – при поступлении новых нормативных документов вносятся соответствующие корректировки в локальные акты колледжа (Положение о ЦНВ, должностные инструкции, графики работы и т.д.).

3. **Утверждение изменений** – все изменения утверждаются приказами директора колледжа после согласования с заместителем по учебно-воспитательной работе и юристом (при наличии).

4. **Информирование сотрудников и студентов** – о всех изменениях, касающихся порядка работы ЦНВ, процедуры диагностики и использования результатов, своевременно информируются все заинтересованные стороны через официальный сайт, информационные стенды, социальные сети и чаты.

5. **Архивирование утративших силу версий** – все предыдущие редакции локальных актов сохраняются в архиве колледжа для обеспечения преемственности и возможности проверки.

### РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ЦЕНТРА

#### 3.1. Общие положения об организационной структуре

Организационная структура Центра новых возможностей ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» представляет собой иерархическую систему управления, обеспечивающую эффективное взаимодействие всех участников образовательного процесса и внешних партнёров. Структура спроектирована таким образом, чтобы обеспечить:

- чёткое распределение функциональных обязанностей и ответственности;
- оперативность принятия управленческих решений;
- эффективную координацию деятельности всех направлений ЦНВ;
- гибкость и адаптивность к изменяющимся условиям;
- прозрачность и подотчётность всех процессов;
- максимальную вовлечённость студентов и преподавателей в деятельность

Центра.

Организационная структура ЦНВ включает следующие уровни управления:

1. **Стратегический уровень** – Координационный совет ЦНВ, осуществляющий общее руководство и стратегическое планирование.
2. **Оперативный уровень** – Руководитель ЦНВ и его заместители, обеспечивающие повседневное управление деятельностью Центра.
3. **Исполнительский уровень** – Штатные сотрудники ЦНВ, реализующие конкретные направления деятельности.
4. **Уровень взаимодействия** – Внешние партнёры и стейкхолдеры, участвующие в деятельности Центра.
5. **Уровень участников** – Студенты колледжа, являющиеся основными бенефициарами деятельности ЦНВ.

Ниже представлено подробное описание каждого элемента организационной структуры.

#### 3.2. Стратегический уровень: Координационный совет ЦНВ

Координационный совет является высшим коллегиальным органом управления Центром новых возможностей, определяющим стратегические направления его развития и обеспечивающим интеграцию деятельности ЦНВ в общую образовательную и воспитательную систему колледжа.

##### 3.2.1. Состав Координационного совета

В состав Координационного совета входят:

##### **Председатель совета:**

- **Директор ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж»** – осуществляет общее руководство деятельностью ЦНВ, утверждает стратегические документы, принимает решения о выделении ресурсов, представляет интересы колледжа в отношениях с АНО «РСВ», органами государственной власти и социальными партнёрами.

##### **Заместитель председателя:**

- **Заместитель директора** – обеспечивает интеграцию деятельности ЦНВ в образовательный процесс, координирует взаимодействие с педагогическим коллективом, контролирует соответствие мероприятий ЦНВ требованиям ФГОС и образовательным программам.

##### **Члены совета (постоянные):**

- **Заместитель директора по учебной работе** – отвечает за корректировку образовательных программ с учётом результатов диагностики, внедрение курсов по развитию надпрофессиональных компетенций в учебные планы, организацию промежуточной и итоговой аттестации с учётом компетентностного подхода.
- **Заместитель директора по воспитательной работе** – координирует воспитательную работу ЦНВ, обеспечивает интеграцию ценностных ориентиров в

деятельность Центра, организует взаимодействие со студенческими организациями и общественными объединениями.

- **Руководитель Центра новых возможностей** – представляет оперативную информацию о деятельности ЦНВ, отчитывается о выполнении планов и достижении показателей, вносит предложения по совершенствованию работы.

- **Представитель методической службы колледжа** – обеспечивает методическое сопровождение деятельности ЦНВ, разрабатывает рекомендации по интеграции развивающих программ в образовательный процесс, организует повышение квалификации педагогов.

- **Представитель педагогического коллектива (из числа преподавателей)** – обеспечивает обратную связь от педагогического сообщества, участвует в адаптации инструментов ЦНВ к специфике педагогического образования, способствует вовлечению преподавателей в деятельность Центра.

**Члены совета (по согласованию, внешние):**

- **Представитель Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики** – осуществляет контроль за соответствием деятельности ЦНВ региональной образовательной политике, координирует взаимодействие с другими образовательными организациями региона.

- **Представитель АНО «Россия – страна возможностей» (по согласованию)** – консультирует по вопросам методологии, использования диагностических инструментов и образовательных курсов, оказывает методическую поддержку.

- **Представитель работодателей (из числа социальных партнёров колледжа)** – обеспечивает учёт требований рынка труда к уровню развития надпрофессиональных компетенций выпускников, участвует в корректировке диагностических и развивающих инструментов.

- **Представитель студенческого самоуправления (председатель студсовета)** – обеспечивает обратную связь от студенческой аудитории, участвует в продвижении инициатив ЦНВ среди студентов, помогает в организации мероприятий.

### 3.2.2. Полномочия Координационного совета

Координационный совет обладает следующими полномочиями:

#### 1. Стратегическое планирование:

- Утверждение стратегии развития ЦНВ на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

- Определение приоритетных направлений деятельности Центра с учётом потребностей региона, требований работодателей и задач Президентской платформы.

- Корректировка концепции ЦНВ в соответствии с изменяющимися условиями и новыми вызовами.

#### 2. Финансовое управление:

- Рассмотрение и утверждение сметы расходов на деятельность ЦНВ.

- Определение источников финансирования (бюджетные средства, гранты, внебюджетные поступления).

- Контроль за целевым использованием финансовых ресурсов.

#### 3. Организационное управление:

- Утверждение штатного расписания ЦНВ и изменений в нём.

- Рассмотрение кандидатур на должность руководителя ЦНВ и его заместителей.

- Оценка эффективности деятельности сотрудников ЦНВ.

#### 4. Методическое и содержательное управление:

- Утверждение перечня диагностируемых компетенций в соответствии с требованиями АНО «РСВ» и региональными запросами.

- Рассмотрение и одобрение программ развития, курсов, тренингов и иных мероприятий.

- Внесение предложений по корректировке образовательных программ колледжа в части развития общих компетенций.

**5. Контроль и оценка:**

- Утверждение системы показателей эффективности (KPI) деятельности ЦНВ.
- Заслушивание ежегодных и периодических отчётов руководителя ЦНВ.
- Проведение анализа эффективности деятельности Центра и принятие решений по её повышению.

**3.2.3. Периодичность и порядок работы**

- **Заседания Координационного совета проводятся не реже одного раза в квартал (4 раза в год),** а также по мере необходимости для решения оперативных вопросов.

- **Внеочередные заседания** могут созываться по инициативе председателя, заместителя председателя или не менее трёх членов совета.

- **Решения принимаются простым большинством голосов** присутствующих членов совета. При равенстве голосов решающим является голос председателя.

- **Заседания оформляются протоколами,** которые подписываются председателем и секретарём совета (функции секретаря выполняет ответственный секретарь, назначаемый из числа сотрудников ЦНВ).

- **Решения совета являются обязательными для исполнения** всеми структурными подразделениями колледжа, участвующими в деятельности ЦНВ.

**3.3. Оперативный уровень: Руководство ЦНВ**

Оперативное управление Центром новых возможностей осуществляется руководителем ЦНВ и его заместителями, которые назначаются приказом директора колледжа по согласованию с Координационным советом.

**3.3.1. Руководитель Центра новых возможностей**

**Общие положения:**

- Назначается на должность и освобождается от должности приказом директора колледжа.

- Непосредственно подчиняется директору колледжа и Координационному совету ЦНВ.

- Осуществляет общее руководство всеми направлениями деятельности Центра.

- Несёт персональную ответственность за результаты работы ЦНВ, выполнение плановых показателей и целевое использование ресурсов.

**Квалификационные требования:**

- Высшее образование (предпочтительно педагогическое, психологическое или управленческое).

- Опыт работы в сфере образования не менее 5 лет.

- Опыт руководящей работы не менее 3 лет.

- Знание современных подходов к оценке и развитию надпрофессиональных компетенций.

- Навыки управления проектами и командной работы.

- Коммуникабельность, стрессоустойчивость, ориентация на результат.

**Основные функциональные обязанности:**

**1. Общее руководство:**

- Осуществляет общее руководство деятельностью ЦНВ, координирует работу всех структурных элементов Центра.

- Организует разработку и реализацию планов работы ЦНВ на учебный год и на перспективу.

- Распределяет обязанности между сотрудниками ЦНВ, контролирует их исполнение.

- Обеспечивает взаимодействие ЦНВ с администрацией колледжа, другими подразделениями и внешними партнёрами.

**2. Методическое сопровождение:**

- Организует внедрение диагностических инструментов АНО «РСВ» в практику работы колледжа.

- Обеспечивает методическое сопровождение деятельности сотрудников ЦНВ и преподавателей, участвующих в реализации программ развития.

- Вносит предложения по совершенствованию диагностических и развивающих инструментов с учётом специфики педагогического образования.

**3. Организация диагностики:**

- Организует проведение диагностики надпрофессиональных компетенций, ценностных ориентаций и мотивации студентов.

- Координирует работу по формированию индивидуальных отчётов и Паспортов универсальных компетенций.

- Обеспечивает соблюдение конфиденциальности персональных данных студентов.

**4. Развитие компетенций:**

- Организует внедрение образовательных онлайн-курсов Президентской платформы в образовательный процесс.

- Планирует и проводит мероприятия по развитию надпрофессиональных компетенций (тренинги, деловые игры, Дни компетенций и др.).

- Координирует проектную деятельность студентов в рамках ЦНВ.

**5. Карьерное сопровождение:**

- Организует взаимодействие с работодателями по вопросам трудоустройства выпускников.

- Координирует деятельность карьерных консультантов и психологов ЦНВ.

- Обеспечивает интеграцию ЦНВ с проектом «Профразвитие» и платформой «Работа в России».

**6. Отчётность и мониторинг:**

- Обеспечивает ведение документации и отчётности о деятельности ЦНВ.

- Представляет отчёты о работе ЦНВ директору колледжа и Координационному совету.

- Осуществляет мониторинг эффективности деятельности ЦНВ по утверждённым КРІ.

**7. Кадровая работа:**

- Участвует в подборе и расстановке кадров ЦНВ.

- Организует повышение квалификации сотрудников ЦНВ.

- Проводит инструктажи и совещания с сотрудниками Центра.

**8. Информационная политика:**

- Организует информационное сопровождение деятельности ЦНВ.

- Взаимодействует с медиа, социальными сетями, общественностью по вопросам деятельности ЦНВ.

- Обеспечивает продвижение ценностей и возможностей Президентской платформы среди студентов.

**Права руководителя ЦНВ:**

- Давать обязательные для исполнения поручения сотрудникам ЦНВ в пределах их должностных обязанностей.

- Запрашивать и получать от структурных подразделений колледжа информацию, необходимую для работы ЦНВ.

- Вносить предложения о поощрении сотрудников ЦНВ и применении дисциплинарных взысканий.

- Участвовать в заседаниях Координационного совета с правом решающего голоса.

- Представлять интересы колледжа в АНО «РСВ» по вопросам деятельности ЦНВ (в рамках доверенности).

**Ответственность руководителя ЦНВ:**

- За невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством.
- За несоблюдение конфиденциальности персональных данных студентов.
- За недостоверность и несвоевременность отчётности.
- За нецелевое использование финансовых и материальных ресурсов.

**3.3.2. Заместитель руководителя по диагностике и развитию**

**Общие положения:**

- Назначается на должность и освобождается от должности приказом директора колледжа по представлению руководителя ЦНВ.
- Непосредственно подчиняется руководителю ЦНВ.
- Отвечает за организацию и проведение диагностических мероприятий, а также за реализацию программ развития надпрофессиональных компетенций.

**Квалификационные требования:**

- Высшее психологическое, педагогическое или управленческое образование.
- Опыт работы в сфере психолого-педагогической диагностики или оценки персонала не менее 3 лет.
- Знание психодиагностических методик, статистических методов обработки данных.
- Навыки разработки и проведения тренингов, деловых игр, развивающих мероприятий.

**Основные функциональные обязанности:**

- 1. Организация диагностики:**
  - Разрабатывает и утверждает график диагностики студентов (согласовывает с заместителем директора по учебной работе).
  - Координирует работу специалистов по проведению тестирования.
  - Обеспечивает техническую готовность платформы и оборудования для диагностики.
  - Контролирует соблюдение процедуры диагностики и заполнение персональных данных.
- 2. Обработка и интерпретация результатов:**
  - Организует формирование индивидуальных отчётов (компетентностный, мотивационный, ценностный профили).
  - Проводит групповой анализ результатов диагностики для выявления общих тенденций и зон роста студентов.
  - Готовит аналитические материалы для Координационного совета и педагогического коллектива.
- 3. Разработка рекомендаций:**
  - Разрабатывает индивидуальные рекомендации по развитию компетенций для каждого студента.
  - Формирует предложения по корректировке образовательных программ на основе результатов диагностики.
  - Готовит рекомендации для преподавателей по развитию общих компетенций в рамках преподаваемых дисциплин.
- 4. Развивающие программы:**
  - Разрабатывает и реализует программы развития надпрофессиональных компетенций (тренинги, семинары, мастер-классы).
  - Организует внедрение образовательных онлайн-курсов АНО «РСВ».
  - Координирует проведение Дней компетенций и других массовых развивающих мероприятий.

## **5. Мониторинг динамики:**

- Организует повторную диагностику для отслеживания динамики развития компетенций.
- Анализирует результаты повторной диагностики и готовит отчёты о прогрессе студентов.
- Корректирует индивидуальные траектории развития на основе полученных данных.

### **3.3.3. Заместитель руководителя по карьерному сопровождению и трудоустройству**

#### **Общие положения:**

- Назначается на должность и освобождается от должности приказом директора колледжа по представлению руководителя ЦНВ.
- Непосредственно подчиняется руководителю ЦНВ.
- Отвечает за организацию взаимодействия с работодателями, карьерное консультирование и содействие трудоустройству студентов и выпускников.

#### **Квалификационные требования:**

- Высшее образование (предпочтительно педагогическое, экономическое или управленческое).
- Опыт работы в сфере содействия занятости, HR или карьерного консультирования не менее 3 лет.
- Знание рынка труда, требований работодателей к квалификации выпускников.
- Навыки деловых переговоров и установления партнёрских отношений.

#### **Основные функциональные обязанности:**

##### **1. Взаимодействие с работодателями:**

- Разрабатывает и поддерживает базу данных работодателей – социальных партнёров колледжа.
- Заключает договоры о сотрудничестве с работодателями и образовательными организациями.
- Организует встречи студентов с представителями работодателей, дни открытых дверей, ярмарки вакансий.

##### **2. Карьерное консультирование:**

- Организует индивидуальное и групповое карьерное консультирование студентов.
- Проводит консультации по составлению резюме, подготовке к собеседованиям, построению карьерной траектории.
- Координирует работу карьерных консультантов и педагогов-психологов по вопросам профориентации.

##### **3. Организация практик и стажировок:**

- Координирует организацию производственных практик и стажировок студентов в соответствии с их компетентностными профилями.
- Взаимодействует с руководителями практик от колледжа и от организаций.
- Обеспечивает мониторинг прохождения практик и отзывы работодателей.

##### **4. Интеграция с проектом «Профразвитие»:**

- Обеспечивает подключение студентов к проекту «Профразвитие» Президентской платформы.
- Координирует использование рекомендательных сервисов проекта для построения карьерных траекторий.

- Организует участие студентов в стажировочных программах проекта.

##### **5. Содействие трудоустройству:**

- Организует информирование студентов о вакансиях через Центры занятости населения и платформу «Работа в России».
- Осуществляет мониторинг трудоустройства выпускников.

- Готовит отчёты о трудоустройстве выпускников для Координационного совета и руководства колледжа.

**6. Паспорт компетенций:**

- Организует выдачу Паспортов универсальных компетенций выпускникам колледжа.

- Обеспечивает передачу результатов диагностики на платформу «Работа в России».

- Информировывает студентов и работодателей о возможностях использования Паспорта компетенций.

**3.4. Исполнительский уровень: Штатные сотрудники ЦНВ**

**3.4.1. Методист Центра новых возможностей**

**Общие положения:**

- Подчиняется руководителю ЦНВ и заместителю по диагностике и развитию.
- Отвечает за разработку и внедрение образовательных и развивающих программ.

**Квалификационные требования:**

- Высшее педагогическое или методическое образование.
- Опыт работы в образовательных организациях не менее 3 лет.
- Навыки разработки образовательных программ и методических материалов.
- Владение современными образовательными технологиями, включая онлайн-обучение.

**Основные функциональные обязанности:**

1. Разрабатывает и адаптирует образовательные программы развития надпрофессиональных компетенций.

2. Готовит методические рекомендации для преподавателей по интеграции курсов АНО «РСВ» в образовательный процесс.

3. Разрабатывает сценарии Дней компетенций, тренингов, деловых игр и других мероприятий.

4. Осуществляет методическое сопровождение деятельности преподавателей, участвующих в программах ЦНВ.

5. Ведёт базу методических разработок и успешных практик деятельности ЦНВ.

6. Участвует в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность ЦНВ.

**3.4.2. Педагог-психолог Центра новых возможностей**

**Общие положения:**

- Подчиняется руководителю ЦНВ и заместителю по диагностике и развитию.
- Отвечает за психологическое сопровождение студентов, диагностику ценностных ориентаций и мотивации.

**Квалификационные требования:**

- Высшее психологическое образование.
- Опыт работы в сфере психологического консультирования и диагностики не менее 3 лет.

- Владение психодиагностическими методиками.

- Навыки индивидуального и группового консультирования.

**Основные функциональные обязанности:**

1. Проводит психодиагностику ценностных ориентаций, мотивации, личностных характеристик студентов.

2. Осуществляет психологическое консультирование студентов по результатам диагностики.

3. Проводит тренинги по развитию эмоционального интеллекта, стрессоустойчивости, коммуникативных навыков.

4. Выявляет группы риска дезадаптивного поведения и осуществляет профилактическую работу.

5. Участвует в формировании индивидуальных траекторий развития студентов с учётом их психологических особенностей.

6. Взаимодействует с психологической службой колледжа в части преемственности работы.

#### 3.4.3. Карьерный консультант Центра новых возможностей

##### **Общие положения:**

- Подчиняется руководителю ЦНВ и заместителю по карьерному сопровождению.

- Отвечает за профессиональное консультирование студентов и содействие их трудоустройству.

##### **Квалификационные требования:**

- Высшее образование (педагогическое, психологическое, экономическое, управленческое).

- Опыт работы в сфере профориентации или кадрового консультирования не менее 2 лет.

- Знание рынка труда и требований к педагогическим специальностям.

- Навыки ведения переговоров и деловой коммуникации.

##### **Основные функциональные обязанности:**

1. Проводит индивидуальные и групповые консультации по профориентации и построению карьеры.

2. Помогает студентам в составлении резюме, подготовке к собеседованиям, самопрезентации.

3. Информировует студентов о вакансиях и возможностях трудоустройства.

4. Взаимодействует с Центрами занятости населения и работодателями по вопросам трудоустройства.

5. Организует профориентационные мероприятия: встречи с работодателями, экскурсии на предприятия, стажировочные программы.

6. Ведёт мониторинг трудоустройства выпускников и готовит аналитические материалы.

#### 3.4.4. Специалист по мониторингу и аналитике

##### **Общие положения:**

- Подчиняется руководителю ЦНВ.

- Отвечает за сбор, обработку и анализ данных о деятельности ЦНВ.

##### **Квалификационные требования:**

- Высшее образование (математическое, статистическое, экономическое, педагогическое).

- Опыт работы в сфере анализа данных, мониторинга, статистической обработки информации не менее 2 лет.

- Владение статистическими пакетами, Excel, навыками визуализации данных.

- Способность готовить аналитические отчёты и презентации.

##### **Основные функциональные обязанности:**

1. Разрабатывает систему сбора и обработки данных о диагностике и развитии компетенций.

2. Ведёт базы данных о результатах диагностики, участии студентов в программах, трудоустройстве.

3. Проводит статистический анализ эффективности деятельности ЦНВ.

4. Готовит отчёты о динамике развития компетенций студентов, о трудоустройстве выпускников, о выполнении KPI.

5. Визуализирует данные для представления Координационному совету, руководству колледжа и внешним партнёрам.

6. Участвует в корректировке системы показателей эффективности на основе результатов мониторинга.

#### 3.4.5. Администратор Центра новых возможностей

##### **Общие положения:**

- Подчиняется руководителю ЦНВ.
- Отвечает за организационно-техническое обеспечение деятельности Центра.

##### **Квалификационные требования:**

- Среднее профессиональное или высшее образование.
- Навыки организационной работы, делопроизводства, пользования ПК.
- Коммуникабельность, ответственность, дисциплинированность.

##### **Основные функциональные обязанности:**

1. Организует рабочее пространство ЦНВ, поддерживает порядок и чистоту в помещениях.
2. Осуществляет техническое сопровождение мероприятий ЦНВ (подготовка аудиторий, оборудования, мультимедиа).
3. Ведёт делопроизводство ЦНВ: регистрацию документов, деловую переписку, формирование папок и архивов.
4. Обеспечивает взаимодействие сотрудников ЦНВ с другими подразделениями колледжа по организационным вопросам.
5. Осуществляет приём посетителей, отвечает на общие вопросы о деятельности ЦНВ.
6. Ведёт учёт материально-технического обеспечения ЦНВ.

#### 3.4.6. Специалист по связям с общественностью (PR-менеджер) ЦНВ

##### **Общие положения:**

- Подчиняется руководителю ЦНВ.
- Отвечает за информационное сопровождение и продвижение деятельности Центра.

##### **Квалификационные требования:**

- Высшее образование (журналистское, филологическое, связи с общественностью, маркетинговое).
- Опыт работы в сфере коммуникаций, социальных медиа, PR не менее 2 лет.
- Навыки написания текстов, ведения социальных сетей, работы с медиа.
- Креативность, коммуникабельность, знание современных трендов в медиа.

##### **Основные функциональные обязанности:**

1. Разрабатывает и реализует информационную стратегию ЦНВ.
2. Ведёт официальные аккаунты ЦНВ в социальных сетях (ВКонтакте, Telegram), создаёт контент (новости, посты, анонсы, видео).
3. Организует взаимодействие с медиа, готовит пресс-релизы, обеспечивает освещение мероприятий ЦНВ в СМИ.
4. Координирует работу с амбассадорами Президентской платформы в колледже.
5. Организует сбор и публикацию историй успеха студентов и выпускников.
6. Обеспечивает информационную поддержку всех мероприятий ЦНВ.
7. Формирует позитивный имидж ЦНВ и колледжа в целом.

#### 3.5. Уровень взаимодействия: Внешние партнёры

Деятельность Центра новых возможностей предполагает активное взаимодействие с широким кругом внешних партнёров, что значительно расширяет возможности Центра и повышает его эффективность.

##### 3.5.1. АНО «Россия – страна возможностей»

##### **Характер сотрудничества:**

- Методологическое и организационное сопровождение.
- Предоставление диагностических инструментов и образовательных курсов.

- Доступ к платформе и цифровым ресурсам.
- Консультационная поддержка, обучение сотрудников ЦНВ.
- Организация конкурсных и проектных мероприятий для студентов.
- Предоставление информационных материалов, брендинг.

**Формы взаимодействия:**

- Участие в вебинарах, совещаниях, конференциях АНО «РСВ».
- Согласование планов работы ЦНВ.
- Отчётность о результатах деятельности.
- Получение сертификатов и подтверждений статуса Центра.

**3.5.2. Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики**

**Характер сотрудничества:**

- Стратегическое и организационное сопровождение деятельности ЦНВ.
- Финансовое обеспечение через региональный бюджет.
- Координация деятельности ЦНВ в образовательных организациях региона.
- Мониторинг эффективности и отчётность.

**Формы взаимодействия:**

- Участие в совещаниях и координационных мероприятиях.
- Представление отчётности о деятельности ЦНВ.
- Получение методических рекомендаций и нормативных документов.

**3.5.3. Работодатели и образовательные организации региона**

**Характер сотрудничества:**

- Организация практик и стажировок.
- Участие в формировании требований к надпрофессиональным компетенциям.
- Использование Паспортов универсальных компетенций при трудоустройстве.
- Участие в корректировке образовательных программ.
- Участие в проведении Дней компетенций, ярмарок вакансий, мотивирующих

встреч.

**Формы взаимодействия:**

- Заключение договоров о сотрудничестве.
- Совместное проведение мероприятий.
- Обмен информацией о вакансиях и потребностях в кадрах.
- Организация экскурсий, профориентационных мероприятий.
- Участие работодателей в Координационном совете ЦНВ.

**3.5.4. Центры занятости населения**

**Характер сотрудничества:**

- Информирование студентов о вакансиях и состоянии рынка труда.
- Организация ярмарок вакансий, профориентационных мероприятий.
- Оказание содействия в трудоустройстве выпускников.
- Совместные программы по содействию занятости молодёжи.

**Формы взаимодействия:**

- Обмен информацией о вакансиях.
- Совместное проведение мероприятий.
- Участие представителей Центров занятости в Днях компетенций.

**3.5.5. Родительская общественность**

**Характер сотрудничества:**

- Информирование родителей о возможностях ЦНВ.
- Привлечение родителей к участию в мероприятиях.
- Получение обратной связи от родителей о результатах деятельности ЦНВ.

**Формы взаимодействия:**

- Родительские собрания с участием сотрудников ЦНВ.
- Информационные письма и рассылки.
- Совместные мероприятия (встречи, консультации).

### 3.6. Уровень участников: студенты колледжа

Студенты ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» являются основными бенефициарами деятельности Центра новых возможностей. Взаимодействие со студентами строится на принципах добровольности, доступности и индивидуализации.

#### 3.6.1. Категории студентов-участников

1. **Студенты 1-го курса** – проходят первичную диагностику, знакомятся с возможностями ЦНВ, строят стартовую траекторию развития.
2. **Студенты 2-го курса** – проходят повторную диагностику, участвуют в программах развития, стажировках, проектной деятельности.
3. **Студенты 3-го и 4-го курсов** – углублённое развитие компетенций, подготовка к трудоустройству, получение Паспорта компетенций, карьерное консультирование.
4. **Выпускники** – получение Паспорта универсальных компетенций, содействие в трудоустройстве, участие в мониторинге карьерных траекторий.

#### 3.6.2. Активные формы участия студентов

- **Участие в диагностических мероприятиях** – добровольное, осознанное прохождение тестирования.
- **Участие в образовательных курсах** – изучение онлайн-курсов АНО «РСВ».
- **Участие в развивающих мероприятиях** – тренинги, Дни компетенций, деловые игры, квесты.
- **Участие в проектной деятельности** – реализация собственных проектов, участие в конкурсах Президентской платформы.
- **Участие в карьерных мероприятиях** – консультации, ярмарки вакансий, стажировки.
- **Участие в информационном сопровождении** – работа в качестве амбассадоров, волонтеров, подготовка материалов.

### 3.7. Взаимодействие структурных подразделений колледжа с ЦНВ

Центр новых возможностей взаимодействует со следующими структурными подразделениями колледжа:

| Подразделение                      | Характер взаимодействия                                                                                     |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Учебная часть</b>               | Согласование графиков диагностики, внедрение курсов в учебные планы, корректировка образовательных программ |
| <b>Отдел воспитательной работы</b> | Интеграция воспитательных мероприятий, профилактика девиантного поведения, совместные проекты               |
| <b>Психологическая служба</b>      | Преемственность работы, обмен информацией, совместное консультирование                                      |
| <b>Методическая служба</b>         | Методическое сопровождение, разработка программ, повышение квалификации преподавателей                      |
| <b>Отдел практик</b>               | Организация практик и стажировок, взаимодействие с работодателями                                           |
| <b>Студенческий совет</b>          | Вовлечение студентов, информационное сопровождение, организация                                             |

## РАЗДЕЛ 4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦНВ

Деятельность Центра новых возможностей ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» строится по четырём ключевым направлениям, каждое из которых является логическим продолжением предыдущего и составляет единую замкнутую систему: **ДИАГНОСТИКА → РАЗВИТИЕ → ТРУДОУСТРОЙСТВО → КАРЬЕРНЫЙ РОСТ**.

Данная модель обеспечивает непрерывный цикл работы со студентом на протяжении всего периода его обучения в колледже: от первичной оценки уровня развития компетенций до построения долгосрочной карьерной траектории и сопровождения на этапе трудоустройства.

### 4.1. НАПРАВЛЕНИЕ 1: ДИАГНОСТИКА

#### 4.1.1. Цель и задачи диагностического направления

**Цель:** получение объективной, достоверной и стандартизированной информации об уровне развития надпрофессиональных компетенций, ценностных ориентациях и мотивационной структуре каждого студента для последующего построения персонализированной траектории развития.

#### **Задачи:**

1. Обеспечение массового охвата студентов колледжа диагностическими процедурами.
2. Использование валидных и апробированных диагностических инструментов, предоставленных АНО «Россия – страна возможностей».
3. Формирование индивидуальных отчётов (компетентностный, мотивационный, ценностный профили) для каждого студента.
4. Предоставление результатов диагностики студентам в доступной и наглядной форме с рекомендациями по развитию.
5. Обеспечение конфиденциальности персональных данных и результатов диагностики.
6. Создание базы данных для мониторинга динамики развития компетенций в процессе обучения.

#### 4.1.2. Перечень диагностируемых надпрофессиональных компетенций

В соответствии с методологией Президентской платформы «Россия – страна возможностей», в Центре новых возможностей проводится диагностика 11 надпрофессиональных компетенций, каждая из которых имеет ключевое значение для успешной педагогической деятельности. Ниже представлена подробная характеристика каждой компетенции.

##### 4.1.2.1. Анализ информации

**Определение:** Способность критически оценивать, систематизировать, интерпретировать и использовать информацию из различных источников для принятия обоснованных решений в профессиональной и личной сферах.

**Значение для педагога:** Учитель ежедневно сталкивается с огромным потоком информации: новые образовательные стандарты, методические рекомендации, данные об успеваемости учеников, психолого-педагогическая литература, цифровые образовательные ресурсы. Способность эффективно анализировать эту информацию, выделять главное и принимать на её основе правильные решения напрямую влияет на качество образовательного процесса и профессиональный рост педагога.

#### **Индикаторы проявления:**

- Умение работать с большими объёмами данных.
- Способность выделять причинно-следственные связи.
- Критическое мышление, умение отличать достоверную информацию от ложной.
- Навыки работы с цифровыми источниками.
- Способность формулировать выводы на основе анализа.

#### *4.1.2.2. Стрессоустойчивость*

**Определение:** Способность сохранять эмоциональную стабильность, работоспособность и эффективность деятельности в условиях стресса, неопределённости, высоких нагрузок и эмоционального давления.

**Значение для педагога:** Профессия учителя традиционно относится к числу наиболее стрессогенных. Постоянный контакт с большим количеством детей, ответственность за их жизнь и здоровье, взаимодействие с родителями, отчётность, проверка тетрадей, подготовка к урокам – всё это создаёт высокую психоэмоциональную нагрузку. Развитая стрессоустойчивость позволяет педагогу сохранять профессиональное долголетие, избегать эмоционального выгорания и эффективно работать в сложных ситуациях.

**Индикаторы проявления:**

- Эмоциональная стабильность в напряжённых ситуациях.
- Способность быстро восстанавливаться после стресса.
- Адекватная самооценка и уверенность в своих силах.
- Конструктивное поведение в конфликтных ситуациях.
- Умение управлять своим эмоциональным состоянием.

#### *4.1.2.3. Партнёрство*

**Определение:** Способность устанавливать и поддерживать продуктивные отношения с коллегами, учениками, родителями и другими участниками образовательных отношений, эффективно работать в команде, учитывая интересы всех сторон.

**Значение для педагога:** Современный образовательный процесс – это командная работа. Педагог взаимодействует с администрацией школы, учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, родителями, органами опеки. Способность выстраивать партнёрские отношения, находить компромиссы и сотрудничать ради достижения общих целей – ключевое качество успешного педагога.

**Индикаторы проявления:**

- Умение слушать и слышать других.
- Способность находить общий язык с разными людьми.
- Навыки командной работы.
- Умение договариваться и достигать компромиссов.
- Ориентация на совместное достижение целей.

#### *4.1.2.4. Самоорганизация*

**Определение:** Способность самостоятельно планировать, организовывать и контролировать свою деятельность, эффективно управлять временем, ресурсами и приоритетами для достижения поставленных целей.

**Значение для педагога:** Учитель должен уметь планировать учебный процесс на разные временные горизонты: урок, день, неделя, четверть, год. Кроме того, педагог совмещает учебную, методическую, воспитательную, научно-исследовательскую деятельность. Развитая самоорганизация позволяет справляться с большим объёмом задач, соблюдать сроки и сохранять качество работы.

**Индикаторы проявления:**

- Умение ставить цели и достигать их.
- Навыки тайм-менеджмента.
- Способность расставлять приоритеты.
- Дисциплинированность и организованность.
- Умение планировать свою деятельность.

#### *4.1.2.5. Следование правилам*

**Определение:** Способность соблюдать установленные нормы, правила, регламенты и процедуры, действовать в соответствии с требованиями системы, проявляя дисциплинированность и ответственность.

**Значение для педагога:** Деятельность педагога строго регламентирована нормативными документами: Федеральным законом «Об образовании», ФГОС, санитарными правилами, правилами внутреннего распорядка, локальными актами образовательной организации. Способность следовать правилам, соблюдать профессиональную этику и требования законодательства – основа профессиональной компетентности педагога.

**Индикаторы проявления:**

- Дисциплинированность и исполнительность.
- Ответственное отношение к своим обязанностям.
- Соблюдение установленных норм и правил.
- Понимание и принятие корпоративной культуры.
- Аккуратность и пунктуальность.

**4.1.2.6. Ориентация на результат**

**Определение:** Способность ставить конкретные, измеримые цели и последовательно, настойчиво и целеустремлённо добиваться их достижения, преодолевая возникающие трудности.

**Значение для педагога:** Педагогическая деятельность всегда направлена на результат – достижение образовательных и воспитательных целей. Учитель должен уметь формулировать конкретные учебные результаты для каждого урока, каждого ученика, видеть конечную цель и последовательно двигаться к ней, корректируя методы и приёмы работы для достижения наилучшего результата.

**Индикаторы проявления:**

- Умение ставить конкретные цели.
- Настойчивость в достижении целей.
- Способность преодолевать препятствия.
- Ориентация на качество результата.
- Умение оценивать результат своей деятельности.

**4.1.2.7. Лидерство**

**Определение:** Способность оказывать влияние на других людей, вести за собой, вдохновлять и мотивировать, брать на себя ответственность за общий результат, эффективно управлять коллективом и процессами.

**Значение для педагога:** Педагог – это естественный лидер детского коллектива. Он организует учебный процесс, управляет вниманием и деятельностью класса, мотивирует учеников, формирует дисциплину, создаёт благоприятный психологический климат. Без лидерских качеств педагог не сможет эффективно управлять классом и достигать высоких образовательных результатов.

**Индикаторы проявления:**

- Умение влиять на других людей.
- Способность брать ответственность на себя.
- Навыки мотивации и вдохновения.
- Умение организовать коллективную деятельность.
- Харизматичность и уверенность в себе.

**4.1.2.8. Эмоциональный интеллект**

**Определение:** Способность распознавать, понимать и управлять своими эмоциями, а также распознавать эмоции других людей, понимать их переживания и использовать эту информацию для эффективного взаимодействия.

**Значение для педагога:** Эмоциональный интеллект – ключевая компетенция педагога. Учитель должен понимать эмоциональное состояние учеников, уметь считывать невербальные сигналы, проявлять эмпатию, поддерживать детей в трудные моменты. Кроме того, педагогу важно управлять собственным эмоциональным состоянием, чтобы избежать срывов и сохранять продуктивность работы.

**Индикаторы проявления:**

- Эмпатия и понимание чувств других.
- Умение управлять своими эмоциями.
- Распознавание эмоциональных состояний людей.
- Конструктивное выражение чувств.
- Способность создавать позитивный эмоциональный климат.

#### *4.1.2.9. Клиентоориентированность*

**Определение:** Способность и готовность ориентироваться на потребности и ожидания других людей (клиентов), выстраивать взаимодействие в интересах клиента, обеспечивая высокое качество обслуживания и удовлетворённость.

**Значение для педагога:** В образовательном процессе «клиентами» являются ученики и их родители. Клиентоориентированность педагога проявляется в уважительном отношении к индивидуальным особенностям детей, внимании к их потребностям, гибкости в выборе методов обучения, готовности учитывать запросы семьи, обеспечивать качественное образование и психологический комфорт.

#### **Индикаторы проявления:**

- Ориентация на потребности других.
- Внимательное и уважительное отношение.
- Готовность оказывать помощь и поддержку.
- Стремление к удовлетворённости клиента.
- Гибкость и адаптивность в общении.

#### *4.1.2.10. Коммуникация*

**Определение:** Способность эффективно обмениваться информацией, ясно и понятно излагать мысли, слушать и слышать собеседника, аргументировать свою позицию, адаптировать стиль общения к разным аудиториям и ситуациям.

**Значение для педагога:** Коммуникация – главный инструмент педагогической деятельности. Учитель постоянно общается с учениками, коллегами, родителями, администрацией. От уровня развития коммуникативных навыков зависит качество передачи знаний, понимание материала учениками, дисциплина на уроке, отношения с родителями и коллегами.

#### **Индикаторы проявления:**

- Ясность и доступность речи.
- Умение слушать и слышать.
- Навыки аргументации и убеждения.
- Адаптивность в общении.
- Умение задавать вопросы и получать информацию.

#### *4.1.2.11. Саморазвитие*

**Определение:** Способность к непрерывному личностному и профессиональному росту, самостоятельному приобретению новых знаний, умений и навыков, рефлексии собственной деятельности, стремление к самосовершенствованию.

**Значение для педагога:** Образование и наука постоянно развиваются. Появляются новые методики, технологии, нормативные документы. Педагог, который не развивается, перестаёт быть эффективным. Способность к саморазвитию позволяет педагогу постоянно повышать свою квалификацию, осваивать новые педагогические технологии, быть в курсе современных исследований и лучших практик.

#### **Индикаторы проявления:**

- Стремление к новым знаниям.
- Рефлексия собственной деятельности.
- Готовность учиться и развиваться.
- Самостоятельность в освоении нового.
- Постановка целей личностного роста.

#### 4.1.2.12. Пассивный словарный запас

**Определение:** Уровень понимания лексики языка, объём слов, которые человек понимает при чтении и восприятии речи на слух, но не обязательно использует активно в собственной речи.

**Значение для педагога:** Педагог должен обладать богатым словарным запасом для ясного и точного изложения учебного материала, формулировки заданий, объяснения сложных понятий. Кроме того, учитель должен понимать речь учеников и уметь подбирать доступные для них формулировки.

##### **Индикаторы проявления:**

- Понимание широкого спектра лексики.
- Способность воспринимать сложные тексты.
- Грамотность устной и письменной речи.
- Умение подбирать точные формулировки.
- Понимание терминологии по специальности.

#### 4.1.3. Диагностика ценностных ориентаций

Помимо диагностики надпрофессиональных компетенций, важнейшим элементом работы ЦНВ является диагностика ценностных ориентаций студентов. В соответствии с поручениями Президента и приоритетами государственной политики в сфере воспитания, диагностируются следующие ценности:

| Ценность                     | Краткое описание                                                                                                                    |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Честность и этичность</b> | Следование моральным и нравственным нормам, правдивость, порядочность, добросовестность, неприятие обмана и корысти                 |
| <b>Гуманизм</b>              | Признание ценности человеческой личности, уважение прав и свобод человека, стремление к добру, милосердие, сострадание              |
| <b>Патриотизм</b>            | Любовь к Родине, уважение к истории и культуре России, гражданская ответственность, готовность служить Отечеству                    |
| <b>Семейные ценности</b>     | Уважение к институту семьи, любовь к близким, ответственность за членов семьи, традиционные семейные отношения                      |
| <b>Здоровый образ жизни</b>  | Бережное отношение к собственному здоровью, отказ от вредных привычек, физическая активность, забота о психологическом благополучии |
| <b>Сохранение природы</b>    | Экологическая ответственность, бережное отношение к природным ресурсам, осознание важности охраны окружающей среды                  |

Диагностика ценностей проводится с использованием специально разработанных методик, интегрированных в платформу АНО «РСВ», и позволяет выявить ценностные доминанты каждого студента, а также группы риска с несформированными или деформированными ценностными ориентациями.

#### 4.1.4. Диагностика мотивационной структуры

Диагностика мотивационной структуры направлена на выявление ключевых рабочих мотиваторов и демотиваторов студента, что позволяет прогнозировать его профессиональное поведение и подбирать наиболее эффективные способы мотивации к обучению и профессиональной деятельности.

##### **Мотиваторы – факторы, повышающие мотивацию:**

- **Признание** – потребность в уважении, высокой оценке профессиональных качеств, публичности и известности. Для таких студентов важна возможность быть признанным экспертом в своей области, получать благодарность и признание.
- **Карьера** – ориентация на профессиональный рост, достижение статусных позиций, управленческую деятельность. Такие студенты стремятся к лидерству, занимать руководящие должности, иметь возможности для карьерного продвижения.

- **Творчество** – потребность в нестандартных подходах, инновациях, креативной деятельности. Такие студенты предпочитают работу, позволяющую проявлять инициативу, экспериментировать, искать нестандартные решения.

- **Материальное стимулирование** – ориентация на высокий уровень дохода, финансовую независимость. Такие студенты стремятся к работе с высоким уровнем оплаты, возможности дополнительного заработка.

**Демотиваторы – факторы, снижающие мотивацию:**

- **Однообразие и рутина** – монотонные задачи, отсутствие разнообразия, повторяющиеся действия.

- **Отсутствие обратной связи** – незнание результатов своей работы, невозможность оценить эффективность своих усилий.

- **Несправедливость и неравенство** – необоснованные отличия в оплате, условиях труда, оценке работы.

- **Отсутствие карьерных перспектив** – отсутствие путей профессионального роста и развития.

- **Низкий уровень ответственности** – работа, не требующая самостоятельности и не допускающая инициативы.

**Нейтральные факторы – не оказывают значимого воздействия на мотивацию:**

Некоторые аспекты работы могут не оказывать существенного влияния на мотивацию конкретного человека, оставаясь для него нейтральными. Такие факторы не требуют специального учёта при построении траектории развития.

#### 4.1.5. Диагностические инструменты и методики

В работе Центра новых возможностей используются следующие диагностические инструменты, предоставленные АНО «Россия – страна возможностей»:

| № | Название инструмента                           | Назначение                                                                                            |
|---|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Личностный опросник                            | Оценка личностных характеристик, черт характера, поведенческих паттернов                              |
| 2 | Тест на резильентность (устойчивость)          | Оценка психологической устойчивости, способности противостоять стрессам и адаптироваться к изменениям |
| 3 | Тест на оценку мотиваторов и демотиваторов     | Выявление факторов, повышающих и снижающих рабочую мотивацию                                          |
| 4 | Диагностика ценностных ориентаций              | Определение системы ценностных приоритетов, традиционных и личностных ценностей                       |
| 5 | Тест на клиентоориентированность               | Оценка готовности и способности ориентироваться на потребности других людей                           |
| 6 | Тест на оценку социально-эмоциональных навыков | Диагностика эмоционального интеллекта, коммуникативных навыков и эмпатии                              |
| 7 | Комплексный тест на анализ информации          | Оценка аналитических способностей, навыков работы с информацией и принятия решений                    |
| 8 | Тест на пассивный словарный запас              | Оценка понимания лексики и общего уровня языковой компетенции                                         |

Все инструменты проходят обязательную валидацию и сертификацию, обеспечивая объективность и надёжность получаемых результатов.

#### 4.1.6. Технология проведения диагностики

Диагностика проводится с использованием цифровой платформы АНО «Россия – страна возможностей» в несколько этапов:

##### Этап 1. Регистрация на платформе

- Студент регистрируется на платформе [softskills.rsv.ru](https://softskills.rsv.ru) (или [rsv.ru](https://rsv.ru)) с использованием своей электронной почты.

- Заполняет анкету участника (ФИО, группа, специальность, контактные данные).
- Подписывает согласие на обработку персональных данных.

## **Этап 2. Инструктаж**

- Специалист ЦНВ проводит групповой или индивидуальный инструктаж:
  - объясняет цели и задачи диагностики;
  - разъясняет формат и продолжительность тестирования;
  - акцентирует внимание на важности честных и осознанных ответов;
  - отвечает на вопросы студентов.

## **Этап 3. Проведение тестирования**

- Студент проходит все диагностические инструменты в установленной последовательности.
- Общая продолжительность диагностики составляет 60–90 минут (в зависимости от количества инструментов).
- Тестирование проводится в специально подготовленных аудиториях ЦНВ с доступом к интернету, но возможно и самостоятельное прохождение (дистанционно).

## **Этап 4. Формирование отчётов**

- После завершения тестирования платформа автоматически обрабатывает результаты и формирует:
  - Компетентностный профиль (индивидуальный график уровня развития 11 компетенций в Т-баллах).
  - Мотивационный профиль (распределение мотиваторов и демотиваторов).
  - Ценностный профиль (индивидуальный профиль ценностных ориентаций).
- Отчёты загружаются в личный кабинет студента на платформе.

## **Этап 5. Консультирование по результатам**

- Специалист ЦНВ проводит индивидуальную консультацию со студентом по результатам диагностики.
  - Объясняет сильные стороны и зоны роста.
  - Даёт рекомендации по развитию компетенций.
  - Обсуждает построение индивидуальной траектории развития.

### **4.1.7. Структура персонального отчёта**

Персональный отчёт (Паспорт универсальных компетенций) содержит три ключевых раздела:

#### **Раздел 1. Компетентностный профиль**

- Графическое отображение уровня развития 11 компетенций по шкале Т-баллов.
- Интерпретация каждого показателя (высокий, средний, низкий уровень).
- Описание сильных сторон (компетенции с высокими показателями).
- Описание зон роста (компетенции с низкими показателями).
- Персональные рекомендации по развитию каждой компетенции.
- Список рекомендованной литературы и онлайн-курсов.

#### **Раздел 2. Мотивационный профиль**

- Графическое отображение мотивационной структуры по шкале Т-баллов.
- Перечень рабочих мотиваторов с пояснениями.
- Перечень демотиваторов с пояснениями.
- Перечень нейтральных факторов.
- Рекомендации по использованию мотиваторов для повышения эффективности обучения.

#### **Раздел 3. Ценностный профиль**

- Графическое отображение ценностных ориентаций по шкале Т-баллов.
- Интерпретация доминирующих ценностей.

- Описание соответствия ценностей традиционным духовно-нравственным ценностям.
- Рекомендации по развитию ценностных ориентаций (при необходимости).

#### 4.1.8. Этапы диагностической работы в течение учебного года

| Этап                            | Сроки              | Содержание                                                                                                          |
|---------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Организационный</b>       | Сентябрь           | Формирование графика диагностики, информирование студентов, подготовка помещений и оборудования                     |
| <b>2. Регистрационный</b>       | Сентябрь – октябрь | Регистрация студентов на платформе, подписание согласий на обработку персональных данных                            |
| <b>3. Первичная диагностика</b> | Октябрь – ноябрь   | Проведение тестирования студентов 1-го курса, а также студентов 2–3 курсов, не проходивших диагностику ранее        |
| <b>4. Повторная диагностика</b> | Ноябрь – декабрь   | Проведение повторного тестирования студентов, проходивших диагностику в предыдущем году (для отслеживания динамики) |
| <b>5. Формирование отчётов</b>  | Ноябрь – декабрь   | Обработка результатов, формирование индивидуальных отчётов, загрузка в личные кабинеты                              |
| <b>6. Консультационный</b>      | Декабрь – январь   | Индивидуальное консультирование студентов по результатам диагностики                                                |
| <b>7. Мониторинговый</b>        | Май – июнь         | Повторная диагностика для оценки годовой динамики                                                                   |
| <b>8. Аналитический</b>         | Июнь – июль        | Анализ результатов диагностики, подготовка отчёта для Координационного совета и руководства колледжа                |

#### 4.1.9. Конфиденциальность и этические аспекты использования результатов

- Все результаты диагностики являются строго конфиденциальными и хранятся в защищённом цифровом архиве ЦНВ.
- Доступ к персональным результатам имеют только сам студент и уполномоченные сотрудники ЦНВ (руководитель ЦНВ, специалист по мониторингу и аналитике, педагог-психолог, методист).
- Передача результатов третьим лицам (в том числе работодателям) осуществляется только с письменного согласия студента и в структурированном виде (Паспорт компетенций без дополнительных психологических интерпретаций).
- Результаты диагностики не могут быть использованы во вред студенту (для отчисления, ухудшения оценок, дискриминации).
- Агрегированные и обезличенные данные могут использоваться для статистического анализа и отчётности перед АНО «РСВ» и руководством колледжа.

### 4.2. НАПРАВЛЕНИЕ 2: РАЗВИТИЕ

#### 4.2.1. Цель и задачи направления развития

**Цель:** Создание целостной системы целенаправленного развития надпрофессиональных компетенций студентов на основе результатов диагностики, обеспечивающей их личностный и профессиональный рост на протяжении всего периода обучения.

#### **Задачи:**

1. Внедрение в образовательный процесс комплекса образовательных онлайн-курсов Президентской платформы.
2. Организация тренингов, деловых игр, мастер-классов и других активных форм развития компетенций.

3. Проведение Дней компетенций как комплексных развивающих мероприятий.
4. Обеспечение проектной деятельности студентов с акцентом на развитие «гибких» навыков.
5. Организация наставничества (в том числе «студент-студент»).
6. Мониторинг динамики развития компетенций и корректировка индивидуальных траекторий.

#### 4.2.2. Образовательные онлайн-курсы Президентской платформы

АНО «Россия – страна возможностей» разработаны и постоянно обновляются образовательные онлайн-курсы, направленные на развитие надпрофессиональных компетенций. Курсы разделены на два уровня сложности.

##### **Курсы базового уровня (запуск 2022 года):**

| №  | Название курса                                              | Развиваемая компетенция               |
|----|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1  | Анализ информации для принятия решений                      | Анализ информации                     |
| 2  | Коммуникативная грамотность                                 | Коммуникация                          |
| 3  | Сотрудничество в профессиональной среде                     | Партнёрство                           |
| 4  | Саморазвитие на основе жизненных целей                      | Саморазвитие                          |
| 5  | Стрессоустойчивость в современном мире                      | Стрессоустойчивость                   |
| 6  | Клиентоориентированность как образ мышления                 | Клиентоориентированность              |
| 7  | Лидерство: основы                                           | Лидерство                             |
| 8  | Эмоции и коммуникация                                       | Эмоциональный интеллект, Коммуникация |
| 9  | Планирование и организация                                  | Самоорганизация                       |
| 10 | Ориентация на результат                                     | Ориентация на результат               |
| 11 | Роль культуры правил в стабилизации процессов в организации | Следование правилам                   |

##### **Курсы продвинутого уровня (запуск 2023–2024 годов):**

| №  | Название курса                                             | Развиваемая компетенция                      |
|----|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1  | Управление конфликтами                                     | Коммуникация, Стрессоустойчивость            |
| 2  | Эффективные межкультурные коммуникации                     | Коммуникация                                 |
| 3  | Эмоциональное выгорание                                    | Стрессоустойчивость, Эмоциональный интеллект |
| 4  | Трендвотчинг: работа с трендами                            | Анализ информации                            |
| 5  | Навыки эффективного обучения                               | Саморазвитие                                 |
| 6  | Я – наставник                                              | Лидерство, Коммуникация                      |
| 7  | Управляй своей карьерой                                    | Самоорганизация, Ориентация на результат     |
| 8  | Предпринимательское мышление                               | Анализ информации, Лидерство                 |
| 9  | Технологии развития креативности и инновационного мышления | Саморазвитие                                 |
| 10 | Коммуникация в цифровой среде                              | Коммуникация                                 |
| 11 | Искусство деловых переговоров                              | Коммуникация, Партнёрство                    |

#### 4.2.3. Способы внедрения образовательных курсов в учебный процесс

| Способ внедрения                         | Описание                                                                                                  | Пример реализации                                                                                |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Включение в программу ДПО</b>         | Курсы интегрируются в программы дополнительного профессионального образования для студентов и выпускников | Курс «Управление конфликтами» – часть программы повышения квалификации «Педагогика и психология» |
| <b>Включение в состав дисциплины ООП</b> | Курс становится частью существующей учебной                                                               | В рамках дисциплины «Психология» студенты                                                        |

|                                          |                                                                                       |                                                                                    |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                                          | дисциплины в качестве онлайн-модуля                                                   | проходят онлайн-курс «Эмоции и коммуникация»                                       |
| <b>В качестве факультатива</b>           | Студенты могут выбирать курсы по желанию, за участие начисляются дополнительные баллы | Факультатив «Лидерство: основы» для студентов, желающих развить лидерские качества |
| <b>Создание отдельной дисциплины ООП</b> | Разработка новой учебной дисциплины на основе курсов АНО «РСВ»                        | Введение дисциплины «Эффективные коммуникации в педагогической деятельности»       |

#### 4.2.4. Программа «День компетенций»

**День компетенций** – это комплексное мероприятие, проводимое по инициативе колледжа и направленное на продвижение культуры саморазвития, вовлечение студентов в проекты Президентской платформы и развитие надпрофессиональных компетенций.

##### **Форматы мероприятий в рамках Дня компетенций:**

- **Встречи с амбассадорами Президентской платформы** – успешные участники проектов «Россия – страна возможностей» делятся опытом, вдохновляют студентов, рассказывают о возможностях и конкурсах.
- **Тренинги по развитию компетенций** – практические занятия, направленные на развитие конкретных навыков: эффективная коммуникация, управление стрессом, лидерство, работа в команде.
- **Деловые игры** – моделирование профессиональных ситуаций, требующих проявления «гибких» навыков: педагогические ситуации, конфликты, проектные задачи.
- **Квесты и мозговые штурмы** – интерактивные форматы, стимулирующие креативное мышление, аналитические способности, командное взаимодействие.
- **Карьерные консультации** – индивидуальное консультирование студентов по вопросам трудоустройства, построения карьеры, подготовки резюме.
- **Мотивирующие встречи с лидерами** – встречи с известными педагогами, руководителями образовательных организаций, представителями органов управления образованием.

##### **Ожидаемые итоги Дней компетенций:**

- Вовлечение активной молодёжи в проекты Президентской платформы.
- Привлечение дополнительных партнёров к сотрудничеству.
- Увеличение количества студентов, осознанно проходящих оценку и транслирующих ценности платформы среди молодёжи.
- Повышение мотивации студентов к саморазвитию и профессиональному росту.

#### 4.2.5. Проектная деятельность и конкурсы Президентской платформы

Важнейшим направлением развития надпрофессиональных компетенций является вовлечение студентов в проектную деятельность и участие в конкурсах Президентской платформы «Россия – страна возможностей».

##### **Конкурсы и проекты, доступные студентам колледжа:**

| Название конкурса/проекта | Краткое описание                    | Развиваемые компетенции                               |
|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| «Флагманы образования»    | Конкурс для педагогов и управленцев | Лидерство, Коммуникация, Анализ информации            |
| «Твой ход»                | Всероссийский студенческий конкурс  | Самоорганизация, Ориентация на результат, Партнёрство |
| «Лидеры России»           | Конкурс для управленцев             | Лидерство, Саморазвитие, Коммуникация                 |

|                     |                                    |                                                        |
|---------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| «Доброволец России» | Конкурс социальных проектов        | Клиентоориентированность, Саморазвитие                 |
| «Большая перемена»  | Конкурс для школьников и студентов | Самоорганизация, Коммуникация, Ориентация на результат |
| «Профразвитие»      | Карьерное развитие студентов       | Самоорганизация, Карьерная ориентация                  |

**Функции ЦНВ в поддержке проектной деятельности:**

- Информирование студентов о конкурсах и проектах.
- Консультирование по подготовке заявок и проектов.
- Организация проектных интенсивов и сессий.
- Поддержка студентов-победителей

#### 4.3. НАПРАВЛЕНИЕ 3: ТРУДОУСТРОЙСТВО

**Цель:** Обеспечение успешного трудоустройства выпускников через использование Паспорта универсальных компетенций как ключевого инструмента взаимодействия с работодателями.

##### 4.3.1. Паспорт универсальных компетенций

Паспорт компетенций — это уникальный документ, подтверждающий прохождение диагностики на платформе АНО «Россия – страна возможностей». Он включает компетентностный, мотивационный и ценностный профили студента, а также информацию о пройденных образовательных курсах и участии в проектах Президентской платформы.

**Преимущества Паспорта:**

| Для студента                                                        | Для работодателя                               | Для колледжа                                |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Конкурентное преимущество при трудоустройстве                       | Снижение затрат на подбор персонала            | Повышение конкурентоспособности выпускников |
| Дополнительные баллы при поступлении в вуз (более 50 университетов) | Объективная оценка «гибких» навыков соискателя | Укрепление партнёрских отношений            |
| Возможность загрузки на платформу «Работа в России»                 | Быстрый отбор кандидатов                       | Рост рейтинга колледжа                      |

##### 4.3.2. Передача результатов на платформу «Работа в России»

Реализуется автоматизированная передача результатов оценки компетенций на государственную платформу «Работа в России» ([trudvsem.ru](http://trudvsem.ru)), что позволяет работодателям, зарегистрированным в системе, видеть объективные данные о надпрофессиональных навыках соискателей. Передача данных осуществляется только с письменного согласия студента и в формате Паспорта универсальных компетенций.

##### 4.3.3. Интеграция с проектом «Профразвитие»

ЦНВ интегрируется с проектом «Профразвитие» Президентской платформы, что обеспечивает:

- персональные рекомендации на основе профиля студента;
- обучающие курсы по карьерному развитию;
- стажировки в крупных компаниях;
- карьерное консультирование обученными специалистами.

##### 4.3.4. Взаимодействие с Центрами занятости населения

Организуется взаимодействие с Центрами занятости населения ДНР для:

- информирования студентов о вакансиях через платформу «Работа в России»;
- проведения ярмарок вакансий;
- содействия в трудоустройстве выпускников;
- мониторинга рынка труда и корректировки требований к компетенциям.

#### 4.3.5. Формирование пула работодателей-партнёров

На постоянной основе ведётся работа по формированию и расширению пула работодателей, заинтересованных в выпускниках колледжа. Для каждого партнёра разрабатывается индивидуальный план сотрудничества, включающий:

- использование Паспортов компетенций при найме;
- организацию практик и стажировок;
- участие в корректировке образовательных программ;
- совместные мероприятия (ярмарки вакансий, Дни компетенций).

### 4.4. НАПРАВЛЕНИЕ 4: КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

**Цель:** Создание системы непрерывного карьерного сопровождения студентов и выпускников, обеспечивающей их профессиональное развитие на протяжении всего периода обучения и после выпуска.

#### 4.4.1. Построение индивидуальных карьерных траекторий

На основании ценностного, мотивационного и компетентностного профилей для каждого студента формируются три взаимосвязанные траектории:

| Тип траектории                    | Содержание                                                                                                                    |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Карьерная траектория</b>       | Последовательность шагов по достижению профессиональных целей: от выбора специализации до трудоустройства и дальнейшего роста |
| <b>Образовательная траектория</b> | План дополнительного обучения и повышения квалификации (онлайн-курсы, сертификации, программы ДПО)                            |
| <b>Социальная траектория</b>      | Участие в общественных, волонтерских и социальных проектах для развития лидерских качеств и социальной ответственности        |

Траектории корректируются по результатам повторной диагностики и с учётом обратной связи от работодателей.

#### 4.4.2. Карьерное консультирование

Проводятся индивидуальные и групповые консультации по вопросам:

- профессионального самоопределения и выбора специализации;
  - построения карьеры в сфере образования;
  - подготовки резюме и сопроводительных писем;
  - подготовки к собеседованиям и самопрезентации;
  - развития навыков, востребованных на рынке труда.
- Консультации проводят карьерный консультант и педагог-психолог ЦНВ.

#### 4.4.3. Организация практик и стажировок

Практики и стажировки организуются с учётом компетентностных профилей студентов:

- студенты направляются на практику в организации, где они смогут развить свои зоны роста;
- для каждого студента подбирается наставник из числа опытных педагогов-практиков;
- результаты практик фиксируются и используются для корректировки индивидуальных траекторий.

**Основные направления стажировок:**

- образовательные организации (школы, гимназии, лицеи);
- дошкольные образовательные организации;
- учреждения дополнительного образования;
- центры психолого-педагогической поддержки.

#### 4.4.4. Система наставничества

Внедряется система наставничества на трёх уровнях:

| Уровень                        | Описание                                                                                                                                  |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>«Студент-студент»</b>       | Старшекурсники с высокими показателями компетенций становятся наставниками для младших студентов, помогая им адаптироваться и развиваться |
| <b>«Преподаватель-студент»</b> | Опытные преподаватели колледжа выступают наставниками для студентов в рамках профессионального становления                                |
| <b>«Работодатель-студент»</b>  | Наставники из числа работодателей (руководители школ, опытные педагоги) сопровождают студентов во время практик и стажировок              |

#### 4.4.5. Воспитательная работа и профилактика деструктивного поведения

В рамках карьерного роста и личностного развития студентов ведётся системная воспитательная работа:

- формирование традиционных духовно-нравственных ценностей (патриотизм, гуманизм, семейные ценности, здоровый образ жизни);
- диагностика и сопровождение групп риска дезадаптивного поведения;
- вовлечение студентов в социально значимую и волонтерскую деятельность;
- организация встреч с успешными выпускниками и лидерами образования.

#### 4.4.6. Мониторинг карьерных траекторий выпускников

Создаётся система отслеживания карьерного пути выпускников:

- поддерживается связь с выпускниками через социальные сети и чаты;
- проводятся ежегодные опросы выпускников об их трудоустройстве и профессиональном развитии;
- результаты мониторинга используются для корректировки образовательных программ и совершенствования деятельности ЦНВ;
- выпускники привлекаются к участию в мероприятиях ЦНВ в качестве экспертов, наставников и амбассадоров.

## РАЗДЕЛ 5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 5.1. Общие положения

Система мониторинга и оценки эффективности деятельности Центра новых возможностей является неотъемлемым элементом управления, позволяющим:

- объективно оценивать результаты работы ЦНВ;
- выявлять сильные стороны и зоны роста в деятельности Центра;
- своевременно корректировать планы и программы работы;
- обеспечивать отчётность перед руководством колледжа, АНО «РСВ» и другими заинтересованными сторонами;
- демонстрировать достижения и обосновывать необходимость дальнейшего развития ЦНВ.

Мониторинг осуществляется на основе системы ключевых показателей эффективности (KPI), а также качественных методов оценки (анкетирование, интервью, анализ обратной связи).

### 8.2. Уровни мониторинга

Система мониторинга строится на трёх уровнях:

| Уровень                                         | Субъект мониторинга                                                                       | Периодичность                             | Основные вопросы                                                                                    |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Студенческий уровень</b>                     | Каждый студент, прошедший диагностику и участвующий в программах развития                 | После каждой диагностики (1–2 раза в год) | Прогресс в развитии компетенций; удовлетворённость программами; изменения в мотивации и ценностях   |
| <b>Уровень ЦНВ</b>                              | Деятельность Центра в целом, сотрудники ЦНВ                                               | Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно       | Выполнение плановых показателей; качество организации мероприятий; эффективность работы сотрудников |
| <b>Уровень колледжа и внешних стейкхолдеров</b> | Результаты деятельности ЦНВ в контексте образовательной и воспитательной системы колледжа | Ежегодно                                  | Влияние ЦНВ на качество подготовки выпускников; удовлетворённость работодателей; рейтинг колледжа   |

### 5.3. Ключевые показатели эффективности (KPI) деятельности ЦНВ

#### 5.3.1. Показатели по направлению «Диагностика»

| № | Показатель                                                                  | Формула расчёта                                                                                                              | Целевое значение                                             |
|---|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1 | Охват студентов диагностикой                                                | $(\text{Кол-во студентов, прошедших диагностику} / \text{Общее кол-во студентов}) \times 100\%$                              | 100% студентов 1-го курса; не менее 50% студентов 2–4 курсов |
| 2 | Доля студентов, получивших индивидуальные отчёты                            | $(\text{Кол-во студентов с отчётами} / \text{Кол-во прошедших диагностику}) \times 100\%$                                    | 100%                                                         |
| 3 | Доля студентов, прошедших повторную диагностику (для отслеживания динамики) | $(\text{Кол-во студентов с повторной диагностикой} / \text{Кол-во студентов, прошедших первичную диагностику}) \times 100\%$ | Не менее 80%                                                 |
| 4 | Средний уровень развития компетенций (динамика)                             | Сравнение средних баллов по компетенциям между                                                                               | Положительная динамика не менее чем                          |

|  |  |                                       |                           |
|--|--|---------------------------------------|---------------------------|
|  |  | первичной и повторной<br>диагностикой | по 8 из 11<br>компетенций |
|--|--|---------------------------------------|---------------------------|

### 5.3.2. Показатели по направлению «Развитие»

| № | Показатель                                                                                   | Формула расчёта                                                                            | Целевое значение                                         |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 5 | Доля студентов, прошедших хотя бы один онлайн-курс                                           | $(\text{Кол-во студентов, завершивших курс} / \text{Общее кол-во студентов}) \times 100\%$ | Не менее 40%                                             |
| 6 | Количество проведённых развивающих мероприятий (тренинги, Дни компетенций, деловые игры)     | Подсчёт мероприятий                                                                        | Не менее 10 мероприятий в год (из них 2 Дня компетенций) |
| 7 | Доля студентов, участвовавших в развивающих мероприятиях                                     | $(\text{Кол-во участников мероприятий} / \text{Общее кол-во студентов}) \times 100\%$      | Не менее 60%                                             |
| 8 | Количество студентов, вовлечённых в проекты и конкурсы Президентской платформы               | Подсчёт участников                                                                         | Не менее 10 студентов-участников в год                   |
| 9 | Количество победителей и призёров конкурсов Президентской платформы среди студентов колледжа | Подсчёт победителей                                                                        | Не менее 3 победителей/призёров в год                    |

### 5.3.3. Показатели по направлению «Трудоустройство и карьерный рост»

| №  | Показатель                                                                             | Формула расчёта                                                                          | Целевое значение                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Доля выпускников, получивших Паспорт универсальных компетенций                         | $(\text{Кол-во выпускников с паспортом} / \text{Общее кол-во выпускников}) \times 100\%$ | Не менее 80%                                                                |
| 11 | Доля выпускников, трудоустроенных по специальности в течение 6 месяцев после окончания | $(\text{Кол-во трудоустроенных} / \text{Общее кол-во выпускников}) \times 100\%$         | Не менее 85% (рост на 10% по сравнению с периодом до открытия ЦНВ)          |
| 12 | Количество работодателей, использующих Паспорта компетенций при найме                  | Подсчёт партнёров                                                                        | Не менее 10 организаций                                                     |
| 13 | Количество заключённых договоров о сотрудничестве с работодателями                     | Подсчёт договоров                                                                        | Не менее 5 новых договоров в год                                            |
| 14 | Количество организованных стажировок и практик с учётом результатов диагностики        | Подсчёт                                                                                  | Не менее 30 студентов направлены на стажировки с учётом профиля компетенций |

### 5.3.4. Показатели по направлению «Воспитательная работа»

| №  | Показатель                                                                      | Формула расчёта                              | Целевое значение                                |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 15 | Доля студентов, демонстрирующих положительную динамику в ценностных ориентациях | Сравнение результатов ценностной диагностики | Положительная динамика у не менее 70% студентов |
| 16 | Количество выявленных групп риска дезадаптивного поведения                      | Подсчёт                                      | Своевременное выявление и сопровождение         |

|    |                                                                                     |                                                                            |              |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 17 | Доля студентов, вовлечённых в социально значимые проекты и волонёрскую деятельность | $(\text{Кол-во вовлечённых} / \text{Общее кол-во студентов}) \times 100\%$ | Не менее 30% |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|

#### 5.3.5. Показатели по направлению «Управление и развитие ЦНВ»

| №  | Показатель                                                    | Формула расчёта                                                                              | Целевое значение                                |
|----|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 18 | Удовлетворённость студентов деятельностью ЦНВ                 | Анкетирование (средний балл по 5-балльной шкале)                                             | Не менее 4,2 балла                              |
| 19 | Удовлетворённость преподавателей деятельностью ЦНВ            | Анкетирование (средний балл по 5-балльной шкале)                                             | Не менее 4,0 балла                              |
| 20 | Количество публикаций о деятельности ЦНВ в СМИ и соцсетях     | Подсчёт                                                                                      | Не менее 50 публикаций в год                    |
| 21 | Выполнение плана работы ЦНВ                                   | $(\text{Кол-во выполненных мероприятий} / \text{Общее кол-во запланированных}) \times 100\%$ | Не менее 95%                                    |
| 22 | Количество обученных сотрудников ЦНВ (повышение квалификации) | Подсчёт                                                                                      | 100% сотрудников прошли обучение в течение года |

#### 5.4. Методы и инструменты сбора данных

| Метод                                                                                    | Описание                                                                                                                    | Периодичность                                     | Ответственный                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Анализ данных платформы <a href="https://softskills.rsv.ru">softskills.rsv.ru</a></b> | Автоматизированный сбор данных о прохождении диагностики, количестве зарегистрированных студентов, результатах тестирования | Ежемесячно                                        | Специалист по мониторингу и аналитике       |
| <b>Анкетирование студентов</b>                                                           | Опросы удовлетворённости, обратной связи, самооценки развития компетенций                                                   | После каждого мероприятия и в конце учебного года | Педагог-психолог, специалист по мониторингу |
| <b>Анкетирование преподавателей</b>                                                      | Опросы вовлечённости, оценки эффективности ЦНВ, предложений по улучшению                                                    | 2 раза в год                                      | Методист, специалист по мониторингу         |
| <b>Опросы работодателей</b>                                                              | Оценка качества подготовки выпускников, полезности Паспортов компетенций                                                    | 1 раз в год                                       | Заместитель по карьерному сопровождению     |
| <b>Интервью и фокус-группы</b>                                                           | Глубинные интервью со студентами, преподавателями, работодателями для                                                       | По мере необходимости                             | Педагог-психолог, руководитель ЦНВ          |

|                                           |                                                                          |                            |                                                         |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------|
|                                           | выявления<br>качественных<br>аспектов работы ЦНВ                         |                            |                                                         |
| <b>Наблюдение и анализ мероприятий</b>    | Оценка качества проведения Дней компетенций, тренингов, консультаций     | После каждого мероприятия  | Руководитель ЦНВ, заместитель по диагностике и развитию |
| <b>Анализ трудоустройства выпускников</b> | Сбор данных о трудоустройстве через Центры занятости, опросы выпускников | Ежегодно (в июне–сентябре) | Заместитель по карьерному сопровождению                 |
| <b>Отчёты сотрудников ЦНВ</b>             | Ежемесячные отчёты о выполнении планов, достижениях, проблемах           | Ежемесячно                 | Все сотрудники ЦНВ                                      |

### 5.5. Периодичность мониторинга и формы отчётности

#### 5.5.1. Оперативный мониторинг (ежемесячно)

- Сбор данных о количестве студентов, прошедших диагностику.
- Анализ динамики регистрации на платформе.
- Контроль выполнения плана мероприятий на текущий месяц.
- Подготовка краткого отчёта для руководителя ЦНВ.

#### 5.5.2. Квартальный мониторинг (каждые 3 месяца)

- Оценка выполнения КРІ за квартал.
- Анализ промежуточных результатов диагностики и динамики развития компетенций.

компетенций.

- Подготовка аналитической записки для Координационного совета.
- Корректировка планов работы на следующий квартал.

#### 5.5.3. Годовой мониторинг (в конце учебного года)

- Полный анализ всех показателей деятельности ЦНВ за учебный год.
- Сравнение результатов с целевыми значениями.
- Оценка динамики развития компетенций студентов.
- Анализ трудоустройства выпускников.
- Подготовка ежегодного отчёта о деятельности ЦНВ для:
  - директора колледжа;
  - Координационного совета;
  - АНО «Россия – страна возможностей»;
  - Министерства образования и науки ДНР.
- Формирование предложений по корректировке концепции и планов на следующий учебный год.

следующий учебный год.

### 5.6. Структура ежегодного отчёта о деятельности ЦНВ

| Раздел                           | Содержание                                                                                                                                      |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Введение</b>               | Краткая характеристика ЦНВ, цели и задачи деятельности в отчётном году                                                                          |
| <b>2. Результаты диагностики</b> | Количество охваченных студентов; средние показатели по компетенциям (входные и выходные); динамика развития; ценностные и мотивационные профили |
| <b>3. Результаты развития</b>    | Количество студентов, прошедших курсы; перечень проведённых мероприятий; количество участников; отзывы студентов                                |

|                                                                 |                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4. Результаты трудоустройства и карьерного сопровождения</b> | Количество выданных Паспортов компетенций; % трудоустроенных выпускников; количество партнёров-работодателей; результаты стажировок |
| <b>5. Воспитательная работа</b>                                 | Результаты диагностики ценностных ориентаций; профилактическая работа; социальные проекты                                           |
| <b>6. Кадровое обеспечение</b>                                  | Сведения о повышении квалификации сотрудников ЦНВ; вовлечённость преподавателей                                                     |
| <b>7. Материально-техническое обеспечение</b>                   | Состояние оборудования, закупки, планы по модернизации                                                                              |
| <b>8. Информационное сопровождение</b>                          | Результаты PR-деятельности; публикации; охват соцсетей                                                                              |
| <b>9. Анализ выполнения KPI</b>                                 | Таблица с показателями и оценкой их достижения                                                                                      |
| <b>10. Заключение</b>                                           | Выводы, проблемы, предложения по совершенствованию на следующий год                                                                 |

#### 5.7. Анализ эффективности и корректировка деятельности

На основе результатов мониторинга проводится анализ эффективности деятельности ЦНВ по следующим направлениям:

##### 5.7.1. Анализ эффективности диагностики

- Достаточен ли охват студентов? Какие группы остаются вне диагностики?
- Каковы наиболее сильные и слабые компетенции у студентов в целом?
- Есть ли значимые изменения в компетенциях между первичной и повторной диагностикой?
- Какие компетенции развиваются лучше, какие требуют дополнительного внимания?

##### 5.7.2. Анализ эффективности развивающих программ

- Какие курсы и мероприятия наиболее популярны у студентов?
- Какие форматы работы дают наибольший прирост компетенций?
- Какие курсы имеют низкий процент завершения? Почему?
- Какие корректировки необходимо внести в программы развития?

##### 5.7.3. Анализ эффективности карьерного сопровождения

- Насколько вырос % трудоустройства выпускников?
- Какие работодатели наиболее активно используют Паспорта компетенций?
- Какие дополнительные меры необходимы для повышения трудоустройства?

##### 5.7.4. Анализ удовлетворённости участников

- Как оценивают работу ЦНВ студенты, преподаватели, работодатели?
- Какие проблемы и пожелания высказывают участники?
- Какие мероприятия получили наиболее высокие оценки?

##### 5.7.5. Принятие управленческих решений

На основе анализа принимаются решения:

- о корректировке планов работы ЦНВ;
- о внесении изменений в образовательные программы колледжа;
- о проведении дополнительных мероприятий по развитию «слабых» компетенций;
- о расширении партнёрских связей;
- о дополнительном обучении сотрудников ЦНВ;
- о модернизации материально-технической базы.

## 5.8. Обратная связь как инструмент повышения эффективности

### 5.8.1. Источники обратной связи

| Источник      | Формат                                   | Частота                                  |
|---------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| Студенты      | Анкеты, чаты, личные консультации        | После каждого мероприятия и в конце года |
| Преподаватели | Совещания, анкеты, педагогические советы | Не реже 2 раз в год                      |
| Работодатели  | Опросы, встречи, совместные мероприятия  | Не реже 1 раза в год                     |
| АНО «РСВ»     | Совещания, вебинары, отчёты              | По графику АНО «РСВ»                     |
| Родители      | Родительские собрания, анкеты            | Не реже 1 раза в год                     |

### 5.8.2. Алгоритм работы с обратной связью

1. **Сбор** – получение обратной связи через различные каналы.
2. **Систематизация** – группировка по темам (положительные отзывы, предложения, критика, проблемы).
3. **Анализ** – выявление наиболее частых замечаний и предложений, оценка их значимости.
4. **Выработка решений** – разработка плана действий по устранению выявленных проблем.
5. **Реализация** – внедрение принятых решений.
6. **Информирование** – сообщение участникам о принятых мерах (обратная связь на обратную связь).

### 5.9. Инструментарий для проведения мониторинга

#### 5.9.1. Анкеты для студентов

- **Анкета удовлетворённости мероприятиями ЦНВ** (после каждого мероприятия).
- **Анкета самооценки компетенций** (в начале и в конце учебного года для сопоставления с объективной диагностикой).
- **Анкета мотивации к саморазвитию.**
- **Анкета обратной связи по работе ЦНВ в целом** (в конце учебного года).

#### 5.9.2. Анкеты для преподавателей

- **Анкета вовлечённости в деятельность ЦНВ.**
- **Анкета оценки эффективности ЦНВ.**
- **Анкета по предложениям к развитию ЦНВ.**

#### 5.9.3. Анкеты для работодателей

- **Анкета качества подготовки выпускников колледжа.**
- **Анкета полезности Паспорта универсальных компетенций.**
- **Анкета обратной связи о сотрудничестве с ЦНВ.**

## РАЗДЕЛ 6. ДОРОЖНАЯ КАРТА (ПЛАН-ГРАФИК) РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

### 6.1. Общие положения

Дорожная карта определяет основные этапы, мероприятия, сроки и ответственных за реализацию концепции Центра новых возможностей ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» на период с сентября 2026 года по август 2027 года. План-график построен с учётом учебного цикла, организационных процедур и требований АНО «Россия – страна возможностей».

### 6.2. Основные этапы реализации

| Этап          | Название                 | Период                     | Содержание                                                                                                          |
|---------------|--------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Этап 1</b> | Подготовительный         | Сентябрь – октябрь 2026 г. | Формирование команды, разработка нормативной базы, подготовка помещений, закупка оборудования, обучение сотрудников |
| <b>Этап 2</b> | Запуск и диагностика     | Октябрь – декабрь 2026 г.  | Открытие ЦНВ, регистрация студентов, проведение диагностики, формирование отчётов, старт консультирования           |
| <b>Этап 3</b> | Развитие и сопровождение | Январь – июнь 2027 г.      | Реализация развивающих программ, Дни компетенций, карьерное сопровождение, практики, выдача Паспортов               |
| <b>Этап 4</b> | Анализ и корректировка   | Июль – август 2027 г.      | Подведение итогов, анализ эффективности, отчётность, планирование на следующий год                                  |

### 6.3. Дорожная карта по этапам

#### 6.3.1. Этап 1. Подготовительный (сентябрь – октябрь 2026 г.)

| № | Мероприятие                                                                          | Срок               | Ответственный                                  |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------|
| 1 | Издание приказа о создании ЦНВ, формирование штата                                   | Сентябрь           | Директор колледжа                              |
| 2 | Разработка и утверждение Положения о ЦНВ и должностных инструкций                    | Сентябрь           | Руководитель ЦНВ                               |
| 3 | Обучение сотрудников ЦНВ по программам АНО «РСВ»                                     | Сентябрь – октябрь | Руководитель ЦНВ                               |
| 4 | Подготовка помещений, закупка и установка оборудования, обеспечение интернет-доступа | Сентябрь – октябрь | Заместитель директора по АХЧ, руководитель ЦНВ |
| 5 | Брендинг и оформление ЦНВ                                                            | Октябрь            | Руководитель ЦНВ, PR-специалист                |
| 6 | Разработка плана работы на 2026/27 учебный год                                       | Октябрь            | Руководитель ЦНВ                               |
| 7 | Информирование студентов о создании ЦНВ и его возможностях                           | Октябрь            | PR-специалист, руководитель ЦНВ                |
| 8 | Заключение соглашения о сотрудничестве с АНО «РСВ»                                   | Октябрь            | Директор колледжа, руководитель ЦНВ            |

#### 6.3.2. Этап 2. Запуск и диагностика (октябрь – декабрь 2026 г.)

| №  | Мероприятие                                                                                  | Срок             | Ответственный                             |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------|
| 9  | Торжественное открытие ЦНВ, освещение в СМИ и соцсетях                                       | Октябрь          | Директор, руководитель ЦНВ, PR-специалист |
| 10 | Регистрация студентов на платформе <a href="https://softskills.rsv.ru">softskills.rsv.ru</a> | Октябрь – ноябрь | Руководитель ЦНВ, администратор           |
| 11 | Инструктаж студентов по прохождению диагностики                                              | Октябрь – ноябрь | Заместитель по диагностике и развитию     |

|    |                                                                      |                  |                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------|
| 12 | Проведение первичной и повторной диагностики студентов               | Ноябрь – декабрь | Заместитель по диагностике и развитию, педагог-психолог          |
| 13 | Формирование индивидуальных отчётов и Паспортов компетенций          | Ноябрь – декабрь | Заместитель по диагностике и развитию, специалист по мониторингу |
| 14 | Индивидуальное консультирование студентов по результатам диагностики | Декабрь – январь | Педагог-психолог, заместитель по диагностике и развитию          |
| 15 | Проведение первого Дня компетенций                                   | Декабрь          | Руководитель ЦНВ, заместитель по диагностике и развитию          |
| 16 | Подготовка промежуточного отчёта, заседание Координационного совета  | Декабрь          | Руководитель ЦНВ, специалист по мониторингу                      |

#### 6.3.3. Этап 3. Развитие и сопровождение (январь – июнь 2027 г.)

| №  | Мероприятие                                                                                        | Срок                 | Ответственный                                             |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------|
| 17 | Запуск образовательных онлайн-курсов АНО «РСВ»                                                     | Январь               | Методист, заместитель по диагностике и развитию           |
| 18 | Проведение тренингов, мастер-классов, деловых игр                                                  | Январь – май         | Заместитель по диагностике и развитию, педагог-психолог   |
| 19 | Проведение Дней компетенций (весенняя и итоговая сессии)                                           | Февраль – март, июнь | Руководитель ЦНВ, заместитель по диагностике и развитию   |
| 20 | Встречи с амбассадорами Президентской платформы                                                    | Февраль, апрель      | PR-специалист, руководитель ЦНВ                           |
| 21 | Информирование о конкурсах Президентской платформы, помощь в подготовке заявок                     | Январь – май         | Руководитель ЦНВ, методист                                |
| 22 | Карьерное консультирование студентов выпускных курсов                                              | Февраль – апрель     | Заместитель по карьерному сопровождению                   |
| 23 | Заключение договоров о сотрудничестве с работодателями                                             | Январь – май         | Заместитель по карьерному сопровождению                   |
| 24 | Организация практик и стажировок с учётом профиля компетенций                                      | Март – июнь          | Заместитель по карьерному сопровождению                   |
| 25 | Выдача Паспортов универсальных компетенций выпускникам                                             | Июнь                 | Руководитель ЦНВ, заместитель по карьерному сопровождению |
| 26 | Передача результатов диагностики на платформы <a href="http://hh.ru">hh.ru</a> и «Работа в России» | Июнь                 | Заместитель по карьерному сопровождению                   |
| 27 | Проведение повторной диагностики (оценка динамики)                                                 | Май – июнь           | Заместитель по диагностике и развитию                     |
| 28 | Профориентационные мероприятия для абитуриентов                                                    | Апрель – июнь        | Заместитель по карьерному сопровождению, PR-специалист    |

#### 6.3.4. Этап 4. Анализ и корректировка (июль – август 2027 г.)

| №  | Мероприятие                                            | Срок          | Ответственный                               |
|----|--------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------|
| 29 | Сбор и систематизация данных о деятельности ЦНВ за год | Июль          | Специалист по мониторингу и аналитике       |
| 30 | Анализ выполнения КРІ, подготовка ежегодного отчёта    | Июль – август | Руководитель ЦНВ, специалист по мониторингу |

|    |                                                                                        |        |                                                |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------------------------|
| 31 | Представление отчёта Координационному совету, АНО «РСВ» и Министерству образования ДНР | Август | Руководитель ЦНВ                               |
| 32 | Заседание Координационного совета, подведение итогов                                   | Август | Руководитель ЦНВ                               |
| 33 | Корректировка плана работы на новый учебный год                                        | Август | Руководитель ЦНВ                               |
| 34 | Публикация итогового отчёта на сайте и в соцсетях                                      | Август | PR-специалист, руководитель ЦНВ                |
| 35 | Планирование закупок и модернизации оборудования                                       | Август | Руководитель ЦНВ, заместитель директора по АХЧ |

#### 6.4. Сводный календарный план-график

| Месяц                      | Ключевые мероприятия                                                                                        |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Сентябрь 2026</b>       | Приказ о создании ЦНВ; формирование штата; разработка Положения; обучение сотрудников; подготовка помещений |
| <b>Октябрь 2026</b>        | Открытие ЦНВ; регистрация студентов; начало диагностики; брендинг                                           |
| <b>Ноябрь 2026</b>         | Проведение диагностики; формирование отчётов                                                                |
| <b>Декабрь 2026</b>        | Завершение диагностики; День компетенций; консультирование; промежуточный отчёт                             |
| <b>Январь 2027</b>         | Запуск онлайн-курсов; тренинги; карьерные консультации                                                      |
| <b>Февраль – март 2027</b> | Дни компетенций; встречи с амбассадорами; заключение договоров с работодателями                             |
| <b>Апрель – май 2027</b>   | Профориентация; продолжение курсов; организация практик; повторная диагностика                              |
| <b>Июнь 2027</b>           | Выдача Паспортов; передача данных на <a href="http://hh.ru">hh.ru</a> ; итоговый День компетенций; выпуск   |
| <b>Июль – август 2027</b>  | Анализ, отчётность, планирование на следующий год                                                           |

#### 6.5. Контрольные точки и критерии успеха

| Контрольная точка           | Срок           | Критерий успеха                                                            |
|-----------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Открытие ЦНВ                | Октябрь 2026   | ЦНВ функционирует, проведено торжественное открытие                        |
| Охват диагностикой          | Декабрь 2026   | 100% студентов 1-го курса и $\geq 50\%$ старшекурсников прошли диагностику |
| Проведение Дней компетенций | В течение года | Проведено не менее 3 Дней компетенций                                      |
| Выдача Паспортов            | Июнь 2027      | Не менее 80% выпускников получили Паспорта                                 |
| Трудоустройство выпускников | Август 2027    | Не менее 85% выпускников трудоустроены по специальности                    |
| Годовой отчёт               | Август 2027    | Отчёт представлен в АНО «РСВ» и утверждён Координационным советом          |

Дорожная карта охватывает все ключевые направления деятельности ЦНВ и включает 35 укрупнённых мероприятий. Чёткое распределение сроков и ответственных позволяет обеспечить планомерный запуск и устойчивое функционирование Центра новых возможностей в соответствии с требованиями АНО «Россия – страна возможностей». Контрольные точки позволяют объективно отслеживать прогресс и своевременно вносить коррективы.

## РАЗДЕЛ 7. РИСКИ И СПОСОБЫ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

### 7.1. Общие положения

Деятельность Центра новых возможностей, как и любой инновационный проект, сопряжена с определёнными рисками, которые могут повлиять на достижение поставленных целей. Своевременное выявление, анализ и планирование мер по минимизации рисков являются важнейшим условием успешной реализации концепции.

В данном разделе представлена систематизация потенциальных рисков по категориям, оценка их вероятности и степени влияния, а также разработаны конкретные меры по их предупреждению и минимизации.

### 7.2. Классификация рисков

Все риски разделены на следующие категории:

| Категория                    | Описание                                                                                        |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Организационные риски</b> | Связаны с управленческими процессами, документацией, структурой и взаимодействием подразделений |
| <b>Кадровые риски</b>        | Связаны с человеческим фактором: квалификация, мотивация, текучесть кадров                      |
| <b>Технические риски</b>     | Связаны с оборудованием, программным обеспечением, интернет-доступом и цифровыми платформами    |
| <b>Мотивационные риски</b>   | Связаны с низкой заинтересованностью студентов, преподавателей и работодателей                  |
| <b>Финансовые риски</b>      | Связаны с недостаточным или нестабильным финансированием                                        |
| <b>Внешние риски</b>         | Связаны с изменениями в законодательстве, экономической ситуацией, социальной обстановкой       |

### 7.3. Организационные риски

| №     | Риск                                                                                                 | Вероятность | Степень влияния | Способы минимизации                                                                                                                                     |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.3.1 | Несвоевременное утверждение локальных нормативных актов, задержка открытия ЦНВ                       | Средняя     | Высокая         | Заранее начать подготовку документов; создать рабочую группу по разработке; иметь резерв времени; согласовывать проекты на всех уровнях заблаговременно |
| 7.3.2 | Дублирование функций и зон ответственности между сотрудниками ЦНВ и другими подразделениями колледжа | Средняя     | Средняя         | Чётко прописать функциональные обязанности в должностных инструкциях; проводить регулярные координационные совещания; утвердить матрицу ответственности |
| 7.3.3 | Неэффективная координация между ЦНВ и учебной частью (согласование графиков, интеграция курсов)      | Средняя     | Средняя         | Закрепить ответственных за взаимодействие; утвердить регламент информационного обмена; проводить совместные плановые совещания не реже 1 раза в месяц   |
| 7.3.4 | Низкая вовлечённость Координационного совета в управление ЦНВ                                        | Низкая      | Средняя         | Регламентировать периодичность заседаний; формировать повестку с актуальными вопросами; привлекать внешних членов для повышения значимости совета       |

#### 7.4. Кадровые риски

| №     | Риск                                                                                 | Вероятность | Степень влияния | Способы минимизации                                                                                                                                                                                   |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.4.1 | Увольнение или длительная болезнь ключевых сотрудников ЦНВ (руководителя, психолога) | Низкая      | Высокая         | Формировать кадровый резерв; документировать все рабочие процессы (инструкции, регламенты); обеспечивать взаимозаменяемость сотрудников; проводить обучение не менее 2 человек по каждому направлению |
| 7.4.2 | Недостаточная квалификация сотрудников для работы с диагностическими инструментами   | Низкая      | Высокая         | Провести обязательное обучение перед началом работы; обеспечить регулярное повышение квалификации; предоставить доступ к методическим материалам и супервизии                                         |
| 7.4.3 | Соппротивление педагогического коллектива внедрению новых подходов                   | Низкая      | Средняя         | Проводить разъяснительную работу; демонстрировать преимущества для преподавателей; вовлекать в процесс через методические объединения; показывать успешные примеры из других регионов                 |
| 7.4.4 | Профессиональное выгорание сотрудников ЦНВ (особенно психолога)                      | Средняя     | Средняя         | Обеспечить регулярную супервизию; нормировать нагрузку; вводить систему поощрений; проводить командообразующие мероприятия; организовывать психологическую поддержку                                  |

#### 7.5. Мотивационные риски

| №     | Риск                                                        | Вероятность | Степень влияния | Способы минимизации                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.5.1 | Низкая мотивация студентов к прохождению диагностики        | Средняя     | Высокая         | Провести масштабную разъяснительную кампанию; показать практические выгоды (Паспорт компетенций, преимущества при трудоустройстве); привлечь амбассадоров; интегрировать диагностику в учебный процесс (в рамках дисциплин); ввести элементы стимулирования (дополнительные баллы, сертификаты) |
| 7.5.2 | Низкий процент завершения образовательных курсов студентами | Средняя     | Средняя         | Сделать курсы максимально доступными и удобными; интегрировать их в учебные планы; проводить сопровождающие вебинары; установить напоминания; мотивировать через накопительную систему баллов                                                                                                   |

|       |                                                                         |         |         |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|---------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.5.3 | Нежелание студентов делиться результатами диагностики с работодателями  | Низкая  | Средняя | Разъяснять преимущества Паспорта; демонстрировать успешные примеры трудоустройства; гарантировать конфиденциальность "сырых" данных; предоставлять выбор формата предоставления данных                                                                      |
| 7.5.4 | Низкая заинтересованность работодателей в сотрудничестве                | Средняя | Высокая | Проводить адресную работу с каждым потенциальным партнёром; демонстрировать экономическую выгоду (снижение затрат на подбор персонала); предоставлять аналитические отчёты по компетенциям студентов; привлекать работодателей к участию в мероприятиях ЦНВ |
| 7.5.5 | Отказ родителей от участия из-за недоверия к диагностическим процедурам | Низкая  | Низкая  | Проводить родительские собрания с презентацией ЦНВ; гарантировать конфиденциальность; предоставлять информацию о целях и методах диагностики; демонстрировать положительные результаты                                                                      |

#### 7.6. Технические риски

| №     | Риск                                                                                                               | Вероятность | Степень влияния | Способы минимизации                                                                                                                                                                                  |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.6.1 | Технические сбои на платформе <a href="https://softskills.rsv.ru">softskills.rsv.ru</a> (зависания, недоступность) | Низкая      | Средняя         | Иметь резервные дни в графике тестирования; проводить диагностику в часы наименьшей нагрузки; своевременно информировать АНО «РСВ» о проблемах; иметь бумажные варианты анкет (как запасной вариант) |
| 7.6.2 | Выход из строя компьютерного оборудования                                                                          | Низкая      | Средняя         | Иметь резервную технику (запасной компьютер, ноутбук); заключить договор на обслуживание; регулярно проводить профилактику; создать план быстрого восстановления                                     |
| 7.6.3 | Отсутствие стабильного интернет-соединения                                                                         | Низкая      | Средняя         | Обеспечить резервный канал связи (мобильный интернет); иметь возможность проведения диагностики на других площадках колледжа; согласовать с провайдером приоритетное обслуживание                    |
| 7.6.4 | Утечка персональных данных студентов (нарушение конфиденциальности)                                                | Низкая      | Очень высокая   | Строго соблюдать требования 152-ФЗ; использовать только защищённые каналы передачи данных; ограничить доступ к персональным данным; проводить инструктажи                                            |

|       |                                                                   |        |         |                                                                                                                                          |
|-------|-------------------------------------------------------------------|--------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                                                   |        |         | с сотрудниками; подписывать соглашения о неразглашении                                                                                   |
| 7.6.5 | Несовместимость оборудования с программным обеспечением платформы | Низкая | Средняя | Провести предварительное тестирование совместимости; использовать рекомендованное АНО «РСВ» ПО; обновить операционные системы и браузеры |

#### 7.7. Финансовые риски

| №     | Риск                                                                              | Вероятность | Степень влияния | Способы минимизации                                                                                                                                                                                                           |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.7.1 | Недостаток бюджетного финансирования для оснащения ЦНВ                            | Средняя     | Высокая         | Поэтапное оснащение с приоритетом на самое необходимое (компьютеры, интернет); привлечение внебюджетных средств (гранты, спонсоры); использование части имеющегося оборудования колледжа; подача заявок на грантовые конкурсы |
| 7.7.2 | Отсутствие финансирования на мероприятия (Дни компетенций, привлечение экспертов) | Средняя     | Средняя         | Использовать внутренние ресурсы колледжа; привлекать экспертов на безвозмездной основе (амбассадоры, партнёры); использовать онлайн-форматы, не требующие значительных затрат                                                 |
| 7.7.3 | Рост цен на расходные материалы и оборудование                                    | Средняя     | Низкая          | Планировать закупки с учётом инфляции; использовать тендерные процедуры; заключать долгосрочные договоры с поставщиками; иметь резервный фонд                                                                                 |
| 7.7.4 | Невозможность привлечь внебюджетные средства (гранты, спонсорство)                | Низкая      | Средняя         | Разработать несколько вариантов грантовых заявок; активно взаимодействовать с потенциальными спонсорами; демонстрировать социальную значимость проекта; привлекать PR-поддержку                                               |

#### 7.8. Внешние риски

| №     | Риск                                                                                         | Вероятность | Степень влияния | Способы минимизации                                                                                                                                         |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7.8.1 | Изменение законодательства, влияющего на деятельность ЦНВ (в том числе поручений Президента) | Низкая      | Высокая         | Регулярно мониторить нормативные акты; поддерживать связь с АНО «РСВ»; оперативно вносить корректировки в локальные документы; иметь план быстрой адаптации |
| 7.8.2 | Ухудшение социально-экономической ситуации в регионе (снижение потребности в кадрах)         | Низкая      | Высокая         | Расширять направления взаимодействия с работодателями; развивать компетенции, востребованные                                                                |

|       |                                                                               |         |         |                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                                                               |         |         | в разных сферах; ориентироваться на общероссийский рынок труда; развивать дополнительное образование                                                                                                                                     |
| 7.8.3 | Отток талантливых студентов в другие регионы после выпуска                    | Средняя | Средняя | Укреплять партнёрские связи с местными работодателями; демонстрировать карьерные перспективы в регионе; развивать систему наставничества; способствовать созданию конкурентных условий труда в региональных образовательных организациях |
| 7.8.4 | Форс-мажорные обстоятельства (эпидемии, чрезвычайные ситуации)                | Низкая  | Высокая | Разработать план работы в дистанционном формате; иметь возможность проведения диагностики и курсов онлайн; создать резервный план действий на случай внештатных ситуаций                                                                 |
| 7.8.5 | Отрицательное восприятие ЦНВ в обществе (недоверие к "цифровым" диагностикам) | Низкая  | Низкая  | Проводить активную информационно-разъяснительную работу; публиковать отзывы и успешные истории; привлекать авторитетных экспертов; обеспечивать максимальную прозрачность деятельности                                                   |

#### 7.9. Матрица приоритетности рисков

Для определения первоочередности мер по минимизации рисков используется следующая матрица (сочетание вероятности и степени влияния):

| Вероятность / Степень влияния | Низкое влияние | Среднее влияние | Высокое влияние |
|-------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| <b>Высокая вероятность</b>    | Второстепенные | Приоритетные    | Критические     |
| <b>Средняя вероятность</b>    | Второстепенные | Важные          | Приоритетные    |
| <b>Низкая вероятность</b>     | Мониторинг     | Второстепенные  | Важные          |

**Критические риски** (требуют немедленного реагирования):

- Утечка персональных данных (7.6.4)
- Увольнение ключевых сотрудников (7.4.1)
- Изменение законодательства (7.8.1)

**Приоритетные риски** (требуют постоянного контроля):

- Низкая мотивация студентов (7.5.1)
- Низкая заинтересованность работодателей (7.5.4)
- Недостаток бюджетного финансирования (7.7.1)

#### 7.10. План управления рисками

Для эффективного управления рисками в ЦНВ внедряется следующий алгоритм:

| Этап | Содержание | Ответственный | Периодичность |
|------|------------|---------------|---------------|
|------|------------|---------------|---------------|

|                                    |                                                                             |                                             |                                                     |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>1. Идентификация</b>            | Выявление новых рисков, отслеживание изменения существующих                 | Руководитель ЦНВ, все сотрудники            | Постоянно                                           |
| <b>2. Оценка</b>                   | Оценка вероятности и степени влияния каждого риска                          | Руководитель ЦНВ, специалист по мониторингу | Ежеквартально                                       |
| <b>3. Планирование мероприятий</b> | Разработка плана мероприятий по минимизации выявленных рисков               | Руководитель ЦНВ                            | Ежеквартально (в рамках корректировки плана работы) |
| <b>4. Реализация</b>               | Выполнение запланированных мероприятий                                      | Сотрудники ЦНВ                              | В соответствии с планом                             |
| <b>5. Контроль</b>                 | Мониторинг эффективности реализованных мер, отслеживание изменений в рисках | Руководитель ЦНВ, специалист по мониторингу | Ежемесячно                                          |
| <b>6. Корректировка</b>            | Актуализация плана управления рисками с учётом изменений                    | Руководитель ЦНВ                            | При необходимости                                   |

## РАЗДЕЛ 8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

### 8.1. Общие положения

Деятельность Центра новых возможностей ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» ориентирована на достижение устойчивых, измеримых и значимых результатов как для студентов, так и для колледжа, системы образования региона и общества в целом.

В данном разделе представлены ожидаемые результаты на ближайшие три года (2026–2029 учебные годы) по трём уровням:

- **Студенческий уровень** – изменения в компетенциях, карьерных траекториях и личностном развитии обучающихся.
- **Уровень колледжа** – повышение качества образования, рейтинга и конкурентоспособности учреждения.
- **Региональный уровень** – вклад в развитие кадрового потенциала системы образования Донецкой Народной Республики.

### 8.2. Ожидаемые результаты для студентов

#### 8.2.1. Первый год реализации (2026–2027 учебный год)

| № | Ожидаемый результат                                                                   | Критерии/показатели                                                         |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Все студенты 1-го курса прошли первичную диагностику и получили индивидуальные отчёты | 100% студентов 1-го курса охвачены диагностикой                             |
| 2 | Студенты осознают свои сильные стороны и зоны роста                                   | Не менее 80% студентов прошли индивидуальное консультирование               |
| 3 | Сформированы персональные траектории развития для каждого студента                    | 100% студентов 1-го курса имеют утверждённую траекторию                     |
| 4 | Не менее 40% студентов прошли хотя бы один онлайн-курс АНО «РСВ»                      | 40% студентов завершили курс с получением сертификата                       |
| 5 | Сформирована мотивация к саморазвитию и осознанному построению карьеры                | Положительная динамика в мотивационном профиле не менее чем у 60% студентов |
| 6 | Студенты выпускных курсов получили Паспорта универсальных компетенций                 | Не менее 80% выпускников имеют Паспорта                                     |

#### 8.2.2. Второй год реализации (2027–2028 учебный год)

| № | Ожидаемый результат                                                             | Критерии/показатели                                                              |
|---|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Устойчивая положительная динамика развития надпрофессиональных компетенций      | Средний прирост по компетенциям не менее 5 Т-баллов                              |
| 2 | Студенты активно участвуют в конкурсах и проектах Президентской платформы       | Не менее 15 студентов-участников, не менее 3 победителей/призёров                |
| 3 | Не менее 60% студентов прошли не менее 2 онлайн-курсов                          | 60% студентов имеют сертификаты по 2 и более курсам                              |
| 4 | Сформирована устойчивая культура саморазвития в студенческой среде              | Не менее 70% студентов участвуют в добровольных развивающих мероприятиях         |
| 5 | Студенты используют результаты диагностики при прохождении практик и стажировок | Не менее 50% студентов направлены на практики с учётом компетентностного профиля |
| 6 | Сформировано студенческое сообщество (клуб, актив) для продвижения идей ЦНВ     | Создан и функционирует студенческий клуб ЦНВ (не менее 20 активных участников)   |

#### 8.2.3. Третий год реализации (2028–2029 учебный год)

| № | Ожидаемый результат | Критерии/показатели |
|---|---------------------|---------------------|
|---|---------------------|---------------------|

|   |                                                                                           |                                                                                               |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Устойчивое развитие надпрофессиональных компетенций у студентов всех курсов               | Средний прирост по компетенциям не менее 8 Т-баллов от первичной диагностики                  |
| 2 | Не менее 80% студентов прошли не менее 3 онлайн-курсов                                    | 80% студентов имеют сертификаты по 3 и более курсам                                           |
| 3 | Выпускники колледжа обладают развитыми «гибкими» навыками, востребованными на рынке труда | Уровень развития компетенций выпускников соответствует требованиям не менее 80% работодателей |
| 4 | Студенты активно участвуют в проектной деятельности и социальных инициативах              | Не менее 10 социально значимых проектов реализовано студентами при поддержке ЦНВ              |
| 5 | Сформирована преемственность: студенты-наставники помогают младшим курсам                 | Действует система наставничества «студент-студент» (не менее 10 наставников)                  |
| 6 | Паспорт компетенций стал обязательным элементом портфолио каждого выпускника              | 100% выпускников имеют Паспорт универсальных компетенций                                      |

### 8.3. Ожидаемые результаты для колледжа

#### 8.3.1. Первый год реализации (2026–2027 учебный год)

| № | Ожидаемый результат                                                                         | Критерии/показатели                                                            |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | ЦНВ создан и функционирует в соответствии с требованиями АНО «РСВ»                          | Получен статус Центра новых возможностей, заключены все необходимые соглашения |
| 2 | Сформирована нормативно-правовая база деятельности ЦНВ                                      | Утверждены все локальные акты, регламентирующие работу ЦНВ                     |
| 3 | Налажены партнёрские отношения с АНО «РСВ» и региональными органами управления образованием | Заключено соглашение с АНО «РСВ», налажен регулярный информационный обмен      |
| 4 | Сформирован пул работодателей-партнёров (не менее 5 организаций)                            | Заключены договоры о сотрудничестве с 5 организациями                          |
| 5 | Интегрированы онлайн-курсы АНО «РСВ» в образовательный процесс                              | Курсы включены в учебные планы (не менее 3 способов внедрения)                 |

#### 8.3.2. Второй год реализации (2027–2028 учебный год)

| № | Ожидаемый результат                                                               | Критерии/показатели                                                                        |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Повышение качества подготовки выпускников (по оценке работодателей)               | Рост удовлетворённости работодателей качеством подготовки на 15%                           |
| 2 | Рост показателей трудоустройства выпускников                                      | Доля трудоустроенных по специальности достигла 85% (рост на 10% по сравнению с 2025 годом) |
| 3 | Укрепление рейтинга колледжа в регионе                                            | Колледж вошёл в число ведущих образовательных организаций СПО ДНР                          |
| 4 | Разработаны и внедрены собственные методические материалы по развитию компетенций | Создан методический банк ЦНВ (не менее 10 разработок)                                      |
| 5 | Расширение партнёрской сети                                                       | Количество работодателей-партнёров увеличено до 10 организаций                             |

### 8.3.3. Третий год реализации (2028–2029 учебный год)

| № | Ожидаемый результат                                                                                          | Критерии/показатели                                                                            |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Колледж стал региональной площадкой по развитию надпрофессиональных компетенций в педагогическом образовании | Признание колледжа как методического центра для других образовательных организаций региона     |
| 2 | Доля трудоустроенных выпускников достигла 90%                                                                | Трудоустройство по специальности не менее 90% выпускников                                      |
| 3 | ЦНВ признан эффективно работающим по результатам мониторинга АНО «РСВ»                                       | Получены высокие оценки от АНО «РСВ» по всем критериям эффективности                           |
| 4 | Трансляция опыта работы ЦНВ на федеральном уровне                                                            | Публикации, выступления на конференциях, участие в федеральных мероприятиях (не менее 3 в год) |
| 5 | Устойчивое функционирование ЦНВ как структурного подразделения колледжа                                      | ЦНВ полностью интегрирован в систему управления колледжем, финансируется на постоянной основе  |
| 6 | Сформирована база данных выпускников с Паспортами компетенций для мониторинга карьерных траекторий           | Создана и ведётся электронная база данных выпускников                                          |

### 8.4. Ожидаемые результаты для региона (Донецкая Народная Республика)

#### 8.4.1. Первый год реализации (2026–2027 учебный год)

| № | Ожидаемый результат                                                                         | Критерии/показатели                                                 |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1 | Начало системной работы по оценке и развитию компетенций студентов педагогического колледжа | Создан первый в регионе ЦНВ на базе педагогического колледжа        |
| 2 | Информирование регионального образовательного сообщества о возможностях ЦНВ                 | Проведены презентации ЦНВ на региональных мероприятиях (не менее 3) |

#### 8.4.2. Второй год реализации (2027–2028 учебный год)

| № | Ожидаемый результат                                               | Критерии/показатели                                                                                    |
|---|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Развитие кадрового потенциала системы образования региона         | Подготовлены педагоги нового поколения с развитыми «гибкими» навыками для школ и детских садов региона |
| 2 | Снижение оттока талантливых выпускников за пределы региона        | Увеличение доли выпускников, остающихся работать в регионе, на 10%                                     |
| 3 | Методическая поддержка других образовательных организаций региона | Проведены семинары и консультации для других колледжей и школ по вопросам развития компетенций         |

#### 8.4.3. Третий год реализации (2028–2029 учебный год)

| № | Ожидаемый результат                                          | Критерии/показатели                                                                                         |
|---|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Колледж стал центром компетенций для системы образования ДНР | На базе ЦНВ проводятся региональные мероприятия (семинары, конференции, конкурсы) для педагогов и студентов |

|   |                                                                                              |                                                                                                       |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Повышение качества образования в школах региона через подготовку квалифицированных педагогов | Рост удовлетворённости школ региона качеством подготовки молодых специалистов                         |
| 3 | Создание региональной сети ЦНВ в профессиональных образовательных организациях               | Опыт колледжа тиражирован в другие образовательные организации ДНР (не менее 3 организаций-партнёров) |

#### 8.5. Социальные эффекты от реализации концепции

Помимо количественных показателей, ожидаются следующие качественные социальные эффекты:

1. **Повышение социальной ответственности студентов** – через участие в социальных проектах и волонтерской деятельности.
2. **Формирование активной гражданской позиции** – через воспитание патриотизма, гуманизма и традиционных ценностей.
3. **Укрепление института семьи и преемственности поколений** – через ценностные ориентиры, закладываемые в процессе воспитательной работы.
4. **Профилактика деструктивного поведения** – через раннюю диагностику групп риска и целенаправленную работу с ними.
5. **Развитие наставничества и преемственности** – через систему «студент-студент» и вовлечение выпускников в жизнь колледжа.
6. **Укрепление связей между образованием и рынком труда** – через системное партнёрство с работодателями.

#### 8.6. Критерии устойчивости достигнутых результатов

Для того чтобы результаты были устойчивыми и долгосрочными, необходимо обеспечить:

| Критерий                           | Содержание                                                                                                               |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Институционализация</b>         | Деятельность ЦНВ закреплена в локальных нормативных актах колледжа, имеет постоянное финансирование и штатное расписание |
| <b>Кадровая устойчивость</b>       | Сформирован профессиональный коллектив, работающий на постоянной основе, с системой повышения квалификации               |
| <b>Методическая устойчивость</b>   | Разработаны и апробированы собственные методические материалы, программы и инструменты                                   |
| <b>Партнёрская устойчивость</b>    | Выстроены долгосрочные отношения с работодателями и социальными партнёрами на основе взаимной выгоды                     |
| <b>Информационная устойчивость</b> | Сформирован позитивный имидж ЦНВ и колледжа, работают информационные каналы, поддерживается обратная связь               |
| <b>Финансовая устойчивость</b>     | Обеспечено стабильное бюджетное финансирование и привлечение внебюджетных средств                                        |

#### 8.8. Долгосрочные перспективы развития ЦНВ

Помимо трёхлетнего плана, деятельность Центра новых возможностей имеет долгосрочные перспективы развития:

| Перспектива                                        | Описание                                                                                                                 | Горизонт планирования |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Создание регионального методического центра</b> | На базе ЦНВ организован методический центр по развитию надпрофессиональных компетенций для педагогов и студентов СПО ДНР | 3–5 лет               |

|                                                                 |                                                                                                                  |          |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Выход на федеральный уровень</b>                             | Колледж становится федеральной площадкой АНО «РСВ» по развитию компетенций в педагогическом образовании          | 3–5 лет  |
| <b>Разработка собственных образовательных программ</b>          | Создание уникальных программ развития компетенций для педагогических специальностей на основе накопленного опыта | 2–3 года |
| <b>Экспорт опыта</b>                                            | Трансляция лучших практик ЦНВ в другие регионы РФ                                                                | 3–5 лет  |
| <b>Создание Ассоциации выпускников с Паспортами компетенций</b> | Формирование сообщества выпускников, использующих Паспорта для карьерного роста и развития                       | 3–5 лет  |

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация концепции Центра новых возможностей в ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» является стратегическим шагом, направленным на повышение качества подготовки педагогических кадров и их конкурентоспособности на рынке труда. Создание ЦНВ позволяет вывести образовательный процесс на качественно новый уровень, обеспечив каждого студента персональной траекторией развития, объективной оценкой его сильных сторон и зон роста, а также практическими инструментами для успешного трудоустройства и построения карьеры.

Центр новых возможностей станет единой экосистемой, объединяющей диагностику, развитие, трудоустройство и карьерное сопровождение, что соответствует поручениям Президента Российской Федерации и методологии АНО «Россия – страна возможностей». Интеграция ЦНВ в образовательную среду колледжа обеспечивает системное формирование надпрофессиональных компетенций, необходимых современному педагогу: коммуникативности, стрессоустойчивости, лидерства, эмоционального интеллекта, самоорганизации и ориентации на результат.

Важнейшим результатом деятельности ЦНВ станет Паспорт универсальных компетенций, который выпускники получают наряду с дипломом. Этот документ станет объективным подтверждением уровня развития «гибких» навыков и позволит выпускникам колледжа в разы быстрее находить работу, а работодателям — значительно сократить издержки на подбор персонала. Кроме того, Паспорт открывает возможности для поступления в ведущие вузы страны без экзаменов, участия в стажировках, получения грантов и попадания в команды единомышленников.

Особую значимость деятельность ЦНВ приобретает для системы образования Донецкой Народной Республики. Подготовка педагогов нового поколения, обладающих не только профессиональными знаниями, но и развитыми «гибкими» навыками, способных работать в современных условиях, внедрять инновации и воспитывать детей в духе традиционных духовно-нравственных ценностей, является ключевым фактором устойчивого развития региона. Центр новых возможностей станет площадкой, где формируется будущее образования региона.

Представленная концепция охватывает все ключевые аспекты функционирования ЦНВ: нормативно-правовое обеспечение, организационную структуру, материально-техническую базу, кадровое обеспечение, основные направления деятельности, систему мониторинга и оценки эффективности, а также управление рисками. Разработанная дорожная карта на три года определяет чёткие этапы реализации и контрольные точки, позволяющие объективно оценивать прогресс.

Успех реализации концепции зависит от слаженной работы всех участников образовательного процесса: администрации колледжа, педагогического коллектива, сотрудников ЦНВ, а главное — самих студентов, которые должны осознанно включиться в процесс саморазвития. Активная позиция студентов, их готовность проходить диагностику, осваивать образовательные курсы и участвовать в проектах Президентской платформы являются ключевым условием достижения поставленных целей.

Центр новых возможностей в ГБПОУ «Шахтёрский педагогический колледж» — это не просто структурное подразделение, а точка роста, где формируется будущее образование Донецкой Народной Республики. Это пространство, где каждый студент может раскрыть свой потенциал, найти свой путь и стать востребованным специалистом, способным вдохновлять, учить и воспитывать детей в стремительно меняющемся мире.

Реализация концепции позволит колледжу:

- занять лидирующие позиции в системе среднего профессионального образования ДНР по подготовке педагогических кадров;
- стать региональной площадкой по развитию надпрофессиональных компетенций;
- обеспечить стабильно высокий уровень трудоустройства выпускников;

- укрепить партнёрские отношения с работодателями и социальными институтами;
- внести весомый вклад в развитие кадрового потенциала системы образования региона.

Таким образом, создание Центра новых возможностей является своевременным, обоснованным и перспективным решением, соответствующим государственным приоритетам и реальным потребностям рынка труда. Уверенность в успехе основывается на многолетнем опыте работы колледжа, поддержке со стороны Министерства образования и науки ДНР, методологическом сопровождении АНО «Россия – страна возможностей» и, самое главное, на стремлении педагогического коллектива и студентов к качественным изменениям и профессиональному росту.