

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КОММУНАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ**



**Утверждаю**  
**Директор Талгарского**  
**политехнического колледжа**  
**Садыкова Р.Н**

**Стратегический план развития**  
**ГККП «Талгарский политехнический колледж»**  
**на 2018-2025 гг.**

**г.Талгар 2018**

**1. Миссия:** Подготовка конкурентоспособных рабочих профессий, востребованных на рынке труда для реализации индустриально – инновационного развития региона.

Фундаментом формирования миссии является:

Конституция РК; Закон Республики Казахстан «Об образовании»; Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2016-2019 годы; Стратегический план развития РК до 2050 года; Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана: «Стратегия «Казахстан-2050» Новый политический курс состоявшегося государства; Закон Республики Казахстан «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан»; Комплексная программа воспитания в организациях образования РК, Государственная программа развития и функционирования языков в Республике Казахстан на 2016-2020 годы; Устав колледжа.

**Видение.** Стать кузницей технических кадров новой формации обеспечивающих предприятия региона в соответствии с требованиями рынка труда.

**Задачами коллектива колледжа** являются:

### **1. Совершенствование образовательных технологий.**

ГККП «Галгарский политехнический колледж» - учреждение с актуальной образовательной системой, открытой информационной средой и современной инфраструктурой, функционирующих в интересах студентов, педагогов, работодателей и других заинтересованных сторон.

Реализация образовательных программ профиля 0508000 «Организация питания», 1114000 «Сварочное дело», 1201000 «Техническое обслуживание, ремонт и эксплуатация автомобильного транспорта», 1211000 «Швейное производство и моделирование одежды», 1304000 «Вычислительная техника и обеспечение информацией», 1504000 «Фермерское хозяйство» определяется видением, миссией и стратегией колледжа.

В условиях постоянно ускоряющегося процесса обновления знаний во всех предметных областях для ускорения создания собственной передовой системы образования одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности колледжа является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Кадровая политика осуществляется в соответствии с основными приоритетами Стратегии развития колледжа и соответствуют современным тенденциям в области работы с человеческими ресурсами.

**2. Организация работы по укреплению научно-методической, материально-технической базы колледжа, создание условий преподавателям и обучающимся для качественного осуществления учебной, учебно-методической и учебно-производственной деятельности.**

В настоящее время количество инженерно-педагогических работников образовательной программы 0508000 «Организация питания», составляет 17 человек, из них 5 преподавателей специальных дисциплин, 1114000 «Сварочное дело», составляет 14 человек, из них 2 преподавателя специальных дисциплин, 1201000 «Техническое обслуживание, ремонт и эксплуатация автомобильного транспорта», составляет 20 человек, из них 8 преподавателей специальных дисциплин, 1211000 «Швейное производство и конструирование одежды», составляет 16 человек, из них 4 преподавателя специальных дисциплин, 1304000 «Вычислительная техника и обеспечение информацией», составляет 16 человек, из них 4 преподавателя специальных дисциплин 1504000 «Фермерское хозяйство», составляет 21 человек, из них 9 преподавателей специальных дисциплин. Доля штатных преподавателей составляет 100 % от общего количества педагогического состава ОП, сотрудники. На протяжении ряда лет в колледже остается высоким показатель уровень образования педагогических работников. Доля работников с высшим образованием составляет 96 %, среди них 12 % - педагоги имеющие степень «Магистра». Основная часть инженерно-педагогических работников (41 %) имеют педагогический стаж работы свыше 16 лет, от 6-10 лет – 32 %, от 11-15 лет – 14 % наименьший удельный вес приходится на работников, имеющих стаж до 5 лет –

по 13%. Наблюдается омоложение коллектива. Доля работников в стажевой группе свыше 16 лет говорит о том, что в колледж принимаются педагоги обладающими наличием багажа знаний и профессиональными навыками.

Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющие высшую, первую категории и магистры от числа штатных работников составляет 68 %.

Качественный состав преподавателей данной образовательной программы за 3 года выглядит следующим образом: 2015-2016 учебный год – 50%, 2016-2017 учебный год – 62%, 2017-2018 – 61 %. Наблюдается тенденция роста наличия квалификационных категорий педагогов с высшей и первой категорией, а также наличие педагогов со степенью «Магистр». Для повышения качества преподавания, обеспечения тесной взаимосвязи с производством к учебному процессу в ГККП «Талгарский политехнический колледж» привлекаются преподаватели-практики, обладающие опытом работы в соответствующих отраслях. В рамках образовательной программы 0508000 «Организация питания», преподавателями-практиками являются: преподаватели колледжа, имеющие опыт работы в соответствующей отрасли. Булекбаева Р.Б. Мусалимова А.С, Ахметжанов Ш.М. 1114000 «Сварочное дело», преподавателями-практиками являются: преподаватели колледжа, имеющие опыт работы в соответствующей отрасли. Достаев А.С 1201000 «Техническое обслуживание, ремонт и эксплуатация автомобильного транспорта», преподавателями-практиками являются: преподаватели колледжа, имеющие опыт работы в соответствующей отрасли. Абсейтов Б.А Билдебаев Т.Б Муханов Б.Т 1211000 «Швейное производство и моделирование одежды», преподавателями-практиками являются: преподаватели колледжа, имеющие опыт работы в соответствующей отрасли. Старавойтова Т.Е, Абильчанова Ж.А., Исаева А.К., Сарсебекова Г.С 1304000 «Вычислительная техника и программное обеспечение», преподавателями-практиками являются: преподаватели колледжа, имеющие опыт работы в соответствующей отрасли. Карынбаев К.Б, Володя Ж 1504000 «Фермерское хозяйство» преподавателями-практиками являются: преподаватели колледжа, имеющие опыт работы в соответствующей отрасли. Низамов А.Т, Халыков А.Ж , Бекболатов Ж.Н( Подбор преподавателей-практиков осуществляется на основании квалификационных требований, должностных инструкций и утвержденного штатного расписания. Учебная нагрузка преподавателей определяется согласно приказам по нагрузке, контингенту обучающихся и количеству дисциплин. План фиксируются в календарно-тематическом плане и фактическое выполнение нагрузки – диспетчером учебного отдела, годовых отчетах педагогов и ПЦК, в сводках по выполнению нагрузки.

Среди штатных педагогов, имеющих опыт работы в соответствующей отрасли, необходимо отметить: Булекбаеву Р.Б., Мусалимову А.С., Ахметжанову Ш.М.,

Достаева А.С., Абсейтова Б.А., Билдебаева Т.Б., Муханова Б.Т., Старавойтову Т.Е., Абильчанова Ж.А., Исаеву А.К., Сарсебекову Г.С., Карынбаеву К.Б., Володя Ж., Низамову А.Т., Халыкову А.Ж., Бекболатову Ж.Н.

Согласно разработанному плану социальные партнеры приглашаются на педагогические советы, методические советы. Доля практиков, из 16 преподавателей специальных дисциплин образовательной программы, в колледже составляет на данный момент порядка 23 %. Имеющаяся материально-техническая база колледжа и реализация стратегического плана развития обеспечивают соответствие инфраструктуры колледжа специфике деятельности, в том числе, реализации образовательных программ, исследований, нормальные и достаточные условия для подготовки специалистов и эффективного функционирования всех структур.

Общая площадь занимаемых помещений составляет 9446,5 м<sup>2</sup> в том числе:

- учебный корпус 1 – 5104 м<sup>2</sup>
- учебный корпус 2 – 4342 м<sup>2</sup>
- мастерские – 1000,8 м<sup>2</sup>
- библиотека с книжным фондом 20994 единиц,

- 1 читальный зал на 30 мест;
- Актальный зал – 216,92 м<sup>2</sup>
- Медицинский кабинет 1 – 16,2 м<sup>2</sup>
- Столовая – 368,8 м<sup>2</sup>
- Спорт зал – 286,11 м<sup>2</sup>

В состав учебного комплекса включены следующие кабинеты соответствующего цикла:

- 16 кабинетов общеобразовательного цикла
- 10 кабинетов общепрофессионального и специального цикла
- 8 учебных лабораторий
- 5 учебных мастерских

В 12 кабинетах установлены стационарно проекторы в комплекте с компьютером, 15 интерактивных досок в комплекте с компьютером, имеется множительная техника, аудио-видео и музыкальное оборудование. Колледж обеспечивает доступность для обучающихся максимально возможного количества структурированной, организованной информации по читаемым дисциплинам – презентационные материалы, лекционный и практический материал, обязательную и дополнительную литературу, методические указания для выполнения практических заданий, методические рекомендации для выполнения курсового проектирования.

Для организации учебно-воспитательного процесса по специальности подготовки рабочих специальностей ИПР используют:

- кабинеты специальных дисциплин, где установлены интерактивные доски;
- учебные компьютерные классы для обучения с использованием ИКТ, оснащенные компьютерами, подключенными к Интернету;
- учебные кабинеты общепрофессионального и специального цикла (кабинет физики, кабинет химии, биологии, кабинет географии, кабинет математики, кабинет черчения, кабинет кулинарии, оборудования, физиологии питания);
- учебные кабинеты, в которых можно использовать включающие переносной компьютер (ноутбук), проектор, переносной экран, видеоаппаратуру;
- специализированные лаборатории
- экспериментальные базы (производственные базы практики).

### **3. Моделирование воспитательного пространства колледжа, обеспечивающего формирование и развитие духовной и нравственной культуры обучающихся.**

- соответствие функционирования и развития учебно - воспитательного процесса в колледже соответствует требованиям государственного образовательного стандарта; Целью воспитания работы колледжа является: способствовать воспитанию свободной, гуманной, духовной, самостоятельной личности, обогащенной знаниями, готовой к профессиональной деятельности и нравственному поведению.

- обеспечение целостности учебно-воспитательной деятельности коллектива колледжа;

- организация творческой коллективной работы над общей методической темой колледжа «Повышение профессионализма педагогов посредством использования современных образовательных технологий совершенствование знаний и методического мастерства преподавателей и мастеров производственного обучения, а также внедрение и реализация современных образовательных технологий в учебном процессе колледжа.»;

- обеспечение уровня профессиональной компетентности и профессиональной мобильности преподавателей по освоению инновационных технологий;

- совершенствование организации образовательного процесса на основе внедрения инновационных (интерактивных, информационно-коммуникационных, педагогических) и других современных технологий; В 2017-2018 учебном году преподаватели колледжа работали по методической теме «Повышение качества подготовки специалистов путем

использования инновационных методов обучения». На занятиях эффективно применяют различные инновационные технологии: Иманбекова С.Д., Айдархан А.А., Утекова М.Д., Елжанова Б.Е.- игровые технологии, Қойгелдиева Ә.Д., Исаева А.Т. - технология лично-ориентированного обучения, Исаева А.К., Исаева А.Т., Серғали Ш.С., Сәрсебекова Г.С. - технология модульного интерактивного обучения, Абеева А., Қойгелдиева Ә.Д., Нұрғалиева Г.Ө. - технология коммуникативного обучения, Молдахметова Б., Мыңбаева А.Б. - технология критического мышления, Рғымбаева Р.Ж., Кәдірбеков М.Ж., Мұқанов Б.М., Білдебаев Т.Б. - информационные и информационно-коммуникативные технологии, Сапарбекова Л.С., Аманова С.Т., Бердиева Р.Е. - технология коллективного обучения, Искендырова Г.А., Хасенова Г.С., Сейтов Ж.С.. - технология развивающего обучения. Таким образом, в оказании качественных образовательных услуг учитываются интересы общества. Многие преподаватели колледжа, благодаря своей высокой профессиональной репутации, являются востребованными и ведут активную деятельность в системе ТиПО и воспитания молодого поколения, участвуя в общественных и спортивных мероприятиях.

- повышение качества подготовки и обеспечение уровня профессиональной компетенции, конкурентоспособности, профессиональной мобильности специалистов с требованиями рынка труда и образовательных стандартов, обеспечивающих гибкость содержания образования; Контроль за качеством методического сопровождения и качеством преподавания возложен на председателей ПЦК, методиста и администрации колледжа согласно документированным процедурам. Качество проведенных занятий оценивается в ходе контрольных посещений и взаимопосещений преподавателей.

- формирование качеств личности студента, необходимых для реализации её в рыночных условиях, на основе гуманизации, высокого патриотизма и любви к родине; Большое внимание уделяется воспитательной работе, которая направлена на воспитание нравственности, казахстанского патриотизма, здорового образа жизни.

Будет продолжена работа по дальнейшему укреплению положительного имиджа колледжа в образовательном пространстве региона.

- укрепление материально-технической базы. Имеющаяся материально-техническая база колледжа и реализация стратегического плана развития обеспечивают соответствие инфраструктуры колледжа специфике деятельности, в том числе, реализации образовательных программ, исследований, нормальные и достаточные условия для подготовки специалистов и эффективного функционирования всех структур. Реализация текущего бюджета осуществляется на основе разработанных и утвержденных планов приема абитуриентов, плана развития колледжа на год.

Принципы распределения финансовых средств и формирования материальных активов, их соответствие миссии и целям организации образования.

Грамотное распределение средств позволило колледжу существенно развить материально-техническую базу и создать условия для полноценного учебного процесса. За 2017-2018 учебный год были заключены договора по закупке и поставке

- электро товары для учащихся 3566000 тенге;
- канцелярские товары на общую сумму 1516400 тенге;
- оргтехники на общую сумму 797000 тенге;
- приобретение швейных ,кухонных товаров на общую сумму 1553850тенге;
- прочих расходов на общую сумму 9534773 тенге
- **приобретение видеонаблюдение** системы на общую сумму 1330000 тенге

За 2017-2018 учебном году распределение проводится по структуре специфики экономической классификации расходов бюджетов РК.

Политика финансового менеджмента

### **Стратегическая цель.**

В Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана определены магистральные пути развития сферы культуры, искусства и образования. Талгарский политехнический колледж (далее ТПК) видит свое реальное участие в развитии казахстанских культурных кластеров через создание разветвленной образовательной инфраструктуры, разработку инновационных технологий по специальностям ТиПО в интеграцию и синтез теории, методики и практики, развитие социального партнерства всех заинтересованных сторон.

При определении приоритетов развития Колледж корреспондирует со списком стратегических документов страны - Посланием Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана -2050,

Стратегическим планом развития Республики Казахстан до 2020 года, с внесением изменением и дополнений в соответствии со Стратегическим планом развития МОН РК на 2014-2018 годы и других нормативных документов.

При составлении Плана стратегического развития колледжа учитывались передовые тенденции развития образования, а также установившиеся традиции в РК и региональные особенности. В частности,

весь комплекс запланированных мер направлен на интеграцию Колледжа в мировое образовательное пространство, присоединение учебных организаций ТиПО РК к Туринскому процессу образования.

### **Стратегическим направлением**

Создавать условия и возможности для всестороннего развития и самосовершенствования обучающихся, их патриотизма, профессиональных компетентностей, необходимые в подготовке конкурентоспособных рабочих кадров.

1. Систематическое совершенствование управления учебным процессом, укрепление материально-технической базы и повышение квалификации инженерно-педагогических кадров для формирования эффективной, качественной, современной образовательной системы;

2. Совершенствование учебной, научной и методической деятельности, постоянное обновление образовательных программ в соответствии с потребностями производства для обеспечения высокого качества обучения и подготовки молодых специалистов;

3. Формирование патриотической молодежи, способной к духовному и физическому саморазвитию и самореализации.

## 2. Конкурентный анализ

**Таблица 1 - анализ внутренней и внешней среды, SWOT-анализ  
«ВИДЕНИЕ, МИССИЯ И СТРАТЕГИЯ»**

Внутренняя среда	<p>S (strength) - Сильные стороны (потенциально позитивные внутренние факторы)</p>	<p>W(weakness) - Слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы)</p>
	<p>1.Статус государственного учебного заведения и наличие лицензий. 2.Социальные партнеры представлены крупнейшими предприятиями региона. 3. Наличие государственного заказа. 4. Высококвалифицированный кадровый состав. 5. Попечительский совет с участием работодателей. 6. Подготовка специалистов, востребованных на рынке труда. 7. Устойчивое финансовое положение. 8.Высокий показатель прохождения курсов повышения квалификации педагогических кадров. 9.Динамично развивающаяся материально-техническая база.</p>	<p>1.Недостаточное количество учебников по специальным дисциплинам на государственном языке. 2. Недостаточный опыт работы на производстве у молодых преподавателей и мастеров производственного обучения. 3.Недостаточный уровень реализации потенциала в научно-исследовательской работе (участие в конкурсах, финансируемых проектах ).</p>
Внешняя среда	<p>O (opportunity) - благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)</p>	<p>T(threat) - Угрозы (потенциально негативные внешние факторы)</p>
	<p>1.Расширение образовательной деятельности в соответствии с потребностями работодателей. 2.Сотрудничество с НАО «Холдинг Кэсіпкор». 3.Перспектива расширения производства у социальных партнеров. 4.Расширение библиотечного фонда на государственном языке по специальным дисциплинам. 5.Усиление интеграции образования и производства</p>	<p>1.Отсутствие в стране производителей необходимого учебно-производственного оборудования. 2.Изменение демографической ситуации. 3.Появление новых конкурентов на рынке образовательных услуг. 4.Снижение уровня платежеспособности обучающихся и/или их родителей. 5.Снижение спроса на экономические специальности.</p>

**Стандарт «Видение, миссия и стратегия» содержит: 4 сильные позиции и 5 удовлетворительных позиций и 2 позиции требующих улучшения.**

**«РУКОВОДСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ»**

Внутренняя среда	<p>S (strength) - Сильные стороны (потенциально позитивные внутренние факторы)</p>	<p>W(weakness) - Слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы)</p>
	<p>1.Организационная структура колледжа не допускает дублирования управленческих функций;</p> <p>2.Мобильность системы управления с определенной степенью исполнения отдельных функциональных обязанностей.</p> <p>3.Эффективные отношения с гражданским обществом через активное в совершенствовании социальной политики города Талгар и Талгарского района, плодотворное сотрудничество со структурами гражданского общества.</p> <p>4. Использование новых методик в обучении по технической направленности</p>	<p>1.В учебно- научном комплексе необходим комплексный подход к разработке информационной системы управления.</p> <p>2.Неполное подключение всех корпусов к единой электронной системе документооборота.</p> <p>3.Недостаточность доли руководителей структурных подразделений, владеющих английским языком.</p>
Внешняя среда	<p>O (opportunitu) - благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)</p>	<p>T(threat) - Угрозы (потенциально негативные внешние факторы)</p>
	<p>1.Установление лидерства в регионе в сфере технических специальностей.</p> <p>2. Внедрение модели социальной ответственности учебного заведения.</p> <p>3.Интеграция в мировое образовательное пространство путем получения аккредитации, научных командировок преподавателей в зарубежные учебные заведения, научно-исследовательские центры.</p> <p>4.Формирование PR технологий для создания позитивного имиджа колледжа в регионе.</p>	<p>1.Недостаточное развитие технической и инновационной базы образовательных программ и его сопровождения.</p> <p>2. Снижение набора обучающихся в связи с демографическим спадом.</p>

**Стандарт «Руководство и менеджмент» содержит: 8 сильных позиции и 11 удовлетворительных позиций и 2 позиции требующих улучшения.**



## «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ»

<p><b>- S(strength)</b> – сильные стороны (потенциально позитивные внутренние факторы)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Образовательные услуги по специальностям, востребованным на рынке;</li> <li>▪ Соответствие образовательных программ внешним нормативным документам;</li> <li>▪ Актуальность и современность содержания образовательных программ;</li> <li>▪ Образовательные программы и их экспертиза;</li> <li>▪ Контроль качества преподавания;</li> <li>▪ Участие работодателей в разработке образовательных программ, проведении практик, содействии в трудоустройстве.</li> </ul>	<p><b>-W (weakness)</b> – слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ недостаточное количество компетентных, квалифицированных преподавателей специальных дисциплин;</li> <li>▪ несвоевременный контроль за изменениями внешних нормативных документов (ГОСО РК и др.) и внесением изменений во внутренние нормативные документы.</li> </ul>
<p><b>О (opportunity)</b> – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Укрепление имиджа и увеличение количества работодателей;</li> <li>▪ Повышение уровня трудоустройства;</li> <li>▪ Соответствие потребностям потребителей образовательных услуг (ГОСО РК, общества, работодателей, студентов, родителей).</li> </ul>	<p><b>T (threat)</b> – угрозы (потенциально негативные внешние факторы)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Низкий набор абитуриентов и уменьшение спроса на услуги колледжа с возможной демографической ситуацией;</li> <li>▪ Появление сильных конкурентов на рынке образовательных услуг в регионе.</li> </ul>

**Стандарт «Образовательные программы» содержит: 6 сильных позиций и 8 удовлетворительных позиций и 2 позиции, требующих улучшения.**

## «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕПОДАВАНИЯ»

<p><b>- S(strength)</b> – сильные стороны (потенциально позитивные внутренние факторы)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Соответствие преподавательского состава квалификационным требованиям к лицензированию образовательной деятельности;</li> <li>▪ Соответствие базового образования преподавателей по профилю;</li> <li>▪ Положительная динамика критериев систематической оценки компетентности ПС;</li> <li>▪ Создание условий для повышения квалификации ПС и сотрудников, выработана система стимулирования преподавателей и сотрудников;</li> <li>▪ Создание условий для формирования здорового образа жизни сотрудников;</li> </ul>	<p><b>- W (weakness)</b> – слабые стороны (потенциально негативные внутренние факторы)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Слабое развитие партнерских связей с иностранными колледжами.</li> <li>▪ Выработать механизмы привлечения высококвалифицированных кадров с производства;</li> </ul>
--	---

- <b>O (opportunity)</b> – благоприятные возможности (потенциально позитивные внешние факторы)	- <b>T (threat)</b> – угрозы (потенциально негативные внешние факторы)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Лицензирование новых специальностей;</li> <li>▪ Обеспечение учебного процесса материально-техническими и информационными ресурсами;</li> <li>▪ Сложившаяся устойчивая система трудоустройства по специальностям, качество знаний студентов;</li> <li>▪ Конкурентоспособность услуг и продукции, спрос выпускников на рынке труда;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ возможный перевод опытных преподавателей на другую высокооплачиваемую работу</li> </ul>

Стандарт «Педагогический коллектив и эффективность преподавания» содержит: 5 сильных позиции и 6 удовлетворительных позиций и 2 позиции требующих улучшения.

#### «ОБУЧАЮЩИЕСЯ»

<b>S (strength) - сильные стороны</b>	<b>W (weakness) – слабые стороны</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Устойчивые связи Талгарского политехнического колледжа с работодателями региона в вопросах трудоустройства выпускников и организации профессиональных практик обучающихся.</li> <li>- качественный состав и профессионализм ППС данной программы;</li> <li>- высокое качество организации учебного процесса (например, мобильность, материально-техническая база)</li> <li>- Систематический сбор информации о карьерном росте выпускников, механизм обратной связи.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Недостаточная деятельность ассоциации выпускников в рамках Алматинской области.</li> <li>- невысокая активность участия обучающихся в международных программах, конкурсах, проектах.</li> </ul>
<b>O (opportunity) – благоприятные возможности</b>	<b>T (threat) - угрозы</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- налаженный механизм обратной связи выпускников, сбор информации, благодарственные письма.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Снижение роли Ассоциации выпускников в образовательной деятельности колледжа</li> </ul>

Стандарт «Обучающиеся» содержит: 3 сильных позиции и 4 удовлетворительных позиций и 1 позиции требующих улучшения.

## «ФИНАНСЫ»

Стандарт «Финансы» содержит: 5 сильных позиции и 2 удовлетворительных позиций и 1 позиции требующих улучшения.

## «РЕСУРСЫ: МАТЕРИАЛЬНО - ТЕХНИЧЕСКИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ»

<b>S (strength) - сильные стороны</b>	<b>W (weakness) – слабые стороны</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- эффективное планирование расходов колледжа в строгом соответствии с общепринятыми нормами и нормативами;</li><li>- достоверное определение статей расходов;</li><li>- грамотный расчет, позволяющий возмещать обоснованные расходы и осуществлять финансово-хозяйственную деятельность без убытков;</li><li>- динамика финансовой устойчивости;</li><li>- своевременное освоение бюджетных средств и использование собственных средств колледжа.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- материальная - техническая база</li><li>- необходимость усиления материальной заинтересованности преподавателей</li></ul>
<b>О (opportunity) – благоприятные возможности</b>	<b>T (threat) - угрозы</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- полное и эффективное использование средств на расширение и укрепление материально-технической базы колледжа, на покрытие затрат и приобретение оборудования и прочих средств;</li><li>- возможность повышать заработную плату, а также использовать формы материального поощрения и финансовой поддержки коллектива и обучающихся.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- снижение количества обучающихся на хоз. расчетной основе.</li></ul>

Стандарт «Ресурсы: материально-технические и информационные» содержит: 8 сильных позиции и 10 удовлетворительных позиций и 1 позиции требующих улучшения.

## «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММОЙ»

Стандарт «Управление образовательной программой» содержит: 8 сильных позиции и 12 удовлетворительных позиций и 2 позиции требующих улучшения.

## «СПЕЦИФИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ»

Стандарт «Спецификация образовательной программы» содержит: 11 сильных позиции, 11 удовлетворительных позиций, 3 позиции требующих улучшений.

## **«ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕПОДАВАНИЯ»**

Стандарт «Педагогический коллектив и эффективность преподавания» содержит: 5 сильных позиции, 5 удовлетворительных позиций, 1 позиция требующая улучшений.

### **«ОБУЧАЮЩИЕСЯ»**

Стандарт «Обучающиеся » содержит: 5 сильных позиции, 4 удовлетворительных позиций, 1 позиции требующих улучшений.

## **«РЕСУРСЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ»**

Стандарт «Ресурсы, используемые при реализации образовательных программ» содержит: 6 сильных позиции, 7 удовлетворительных позиций, 2 позиции требующих улучшения.

### **В РАЗРЕЗЕ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

Стандарт «Стандарты в разрезе отдельных специальностей» содержит: 2 сильных позиций, 3 удовлетворительных позиций.

#### **1. Программа реализации стратегического плана**

В соответствии с миссией Талгарского политехнического колледжа выстраивает свою деятельность с учетом сохранения и упрочения своих позиций в области технического профессионального образования. В ближайшие годы колледж должен будет обрести стойкую репутацию в образовательном пространстве как один из лучших в Алматинском регионе колледжей. Основным индикатором престижности Колледжа является востребованность выпускников на рынке труда, профессионализм преподавательского состава, определяемый учебно-методическими, творческими достижениями, практическим опытом работы, культурой общения педагогов, а также материально-технической базой. Программа реализации стратегического плана Колледжа на 2018 - 2025 г.г. предусматривает ряд основных направлений деятельности Колледжа в свете конкурентоспособности образовательной системы ТиПО РК и является документом, позволяющим с необходимой полнотой зафиксировать основные цели и задачи, направленные на повышение качества предоставляемых услуг.

Данный документ учитывает изменения макроэкономических условий, произошедших за последнее время в области, базируется на анализе внешней и внутренней среды и сориентирован на развитие инновационного подхода как к процессу обучения, через реализацию творческих инициатив, так и к воспитательному процессу.

Стратегический план развития Талгарского политехнического колледжа подразделяется на стратегические программы развития основных векторов деятельности:

1. Организационно-управленческой
2. Информационно-образовательной
3. Воспитательной
4. Творческой
5. Финансово-хозяйственной

Таблица №2.

Наименование мероприятий	Срок исполнения			Ответственный исполнитель
	Начало	Реализация	Окончание	
1	2	3	4	5
<b>Организационно-управленческая деятельность</b>				
<b>Задача 1. Разработка, внедрение и реализация модели управления Колледжем инновационного типа в условиях новых экономических отношений. Совершенствование образовательных технологий. ГККП «Талгарский политехнический колледж» - учреждение с актуальной образовательной системой, открытой информационной средой и современной инфраструктурой, функционирующих в интересах студентов, педагогов, работодателей и других заинтересованных сторон.</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
1.1. Обновление нормативной документации регламентирующей деятельность колледжа.	2018 – 2019 5 специаль - ностям по которым внедрены модульные образовательные программы 1 1304000 – «Вычислительная техника и программное обеспечение» вести подготовку специалистов среднего уровня техник по обслуживанию компьютерных устройств	2020 – 2022 5 специальности по которым внедрены модульные образовательные программы, 2 специальности м внедрит дуальную систему обучения. 1211000 «Швейное производство и конструирование одежды» и 0508000 «Организация питания» вести подготовку специалистов среднего уровня техник технолог Менеджер по сервису	2023 – 2025 6 специаль - ностям по которым внедрены модульные образовательные программы, 3 специальности внедрит дуальную систему обучения Подготовка специалистов средня уровня 1114000 «Сварочное дело» 1201000 «Техническое обслуживание, ремонт и эксплуатация автомобильного транспорта» вести подготовку специалистов среднего уровня техник - механик	Администрация Зам.УР, Зам. УПО

1.2. Мониторинг деятельности по направлениям учебно - воспитательного процесса.	2018 - 2019	2020 - 2022 ежегодно частичный	2023 – 2025 ежегодно полный	Администрация
1.3. Повышение квалификации и аттестация административного состава	2018 - 2019	2020 - 2022 40%	2023 - 2025 50-100%	Методист
<b>Задачи: Мероприятия коллектива краткосрочные и долгосрочные .</b>				
1.1. Разработка и корректировка всей нормативной документации, регламентирующей деятельность колледжа	2018 – 2019 Приобретение ГОСО типовых учебных планов и программ через РНМЦ и Кәсіпқор холдинг 2 Специальностям	2020 – 2022 Разработка методических указание по технологии составления рабочих учебных план и программ 3 Специальностям	2023 – 2025 Составления утверждение и апробация модульных образовательных программ 6 Специальностям	Администрация Зам.директор УПР, УР,ПО методист
1.2. Создание комиссии по мониторингу и контролю деятельности колледжа	2018 – 2019 1 Комиссия по уровню подготовки выпускников ОУПП	2020 – 2022 2 Комисия по уровню удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников	2023 – 2025 3 Комисия по уровню трудоустройств во выпускников по специальности	Администрация Зам.директора ПО УПР, УР,ПО, старший мастера
<b>Цель 2. Создание экспериментально-творческой основы для подготовки, переподготовки конкурентоспособной кадровой базы в области технического профессионального образования Республики.</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
2.1. Повышение качественного и профессионального уровня кадрового состава колледжа	2018 - 2019 3-5%	2020 - 2022 10%-20%	2023 - 2025 20% - 50%	Администрация
2.2. Социальная поддержка кадрового состава колледжа.	2018 – 2019 5-10%	2020 - 2022 10%-20%	2023 - 2025 20%-50%	Администрация /главный бухгалтер
2.3. Улучшение материального и информационного обеспечения работы	2018 – 2019 5-10%	2020 - 2022 10%-20%	2023 - 2025 20%-50%	Администрация /главный бухгалтер

преподавателей и сотрудников колледжа				
<b>Задачи: повышение качественного состава педагогического коллектива преподавателей и мастеров производственного обучения</b>				
2.1 Разработка четкой политики, подготовки и переподготовки кадров с их дальнейшей аттестацией	2018 – 2019	2020 - 2022	2023 - 2025	Администрация /Отдел кадров
2.2. Организация прохождения курсов повышения квалификации для преподавателей и других категорий работников колледжа	Постоянно 10	Постоянно 20	Постоянно 30	Методист
2.3. Организация стажировок на базах предприятий социальных партнеров	2018 – 2019 10	2020 – 2022 15	2023 – 2025 25	Заместитель директора по производственной работе
2.4. Привлечение к преподаванию специалистов с базовых предприятий социальных партнеров	2018 – 2019 2	2020 – 2022 постоянно 5	2023 – 2025 постоянно 10	Администрация / Заместитель директора по производственной работе
2.5. Участие преподавателей в творческих, образовательных и научных проектах разного ранга	постоянно	постоянно 10-20%	постоянно 20-50%	Заместитель директора по учебной работе
<b>Цель 3. Позиционирование Талгарского политехнического колледжа как ведущего областного учебного заведения в области технического профессионального образования.</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
3.1 Заключение соглашений о сотрудничестве в области педагогических, учебно-воспитательных, научных, информационно-методических и	2018 – 2019 2	2020 – 2022 5	2023 – 2025 7	Администрация / Заместитель директора по учебной работе

других направлений, совместной работы и проектов в области образования.				
3.2. Районные, областные, Республиканские, международные семинары, конференции на базе колледжа	2018 - 2019	2020 - 2022 областной, республиканский	2023 - 2025 Международный (Россия)	Администрация / Заместитель директора по учебной работе
3.3. Районные, областные, республиканские, международные конкурсы фестивали на базе колледжа	2018 - 2019	2020 - 2022 областной, республиканский	2023 - 2025 Международный (Россия)	Администрация / Заместитель директора по учебной работе
<b>Задачи: Внедрение информационно – коммуникационных технологии в учебный процесс</b>				
3.1 Координация учебно-методической деятельности колледжа	постоянно	постоянно	постоянно	Заместитель директора по учебной работе
3.2. Подготовка документации по организации и проведению районных, областных, республиканских и международных мероприятий разного ранга	2018 - 2019	2020 - 2022 областной,	2023 - 2025 все уровни международный (Россия)	Заместитель директора по учебной работе
<b>Информационно-образовательная деятельность</b>				
<b>Цель 1. Качественное обновление учебно-образовательного процесса, содержания образования, обеспечивающего развитие личностно-профессионального потенциала и мобильности молодых специалистов.</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
1.1. Совершенствование и модернизация учебно - образовательного процесса	2018 - 2019 20%	2020 - 2022 20-50%	2023 - 2025 50-80%	Администрация / все заместители руководителя
1.2. Обновление нормативной базы учебного процесса с интеграцией в производство	2018 - 2019 20%	2020 - 2022 20-50%	2023 - 2025 50-80%	Администрация / все заместители руководителя



1.3 Разработка учебных планов и программ с участием работодателей	2018 - 2019 20%	2020 - 2022 50%	2023 - 2025 постоянно	Администрация
1.4. Доступность интернет ресурсов колледжа.	2018 - 2019 80%	2020 -2022 100%	2023 – 2025 100% постоянно	Администрация /лаборант
1.5. Создание единой информационной системы управления образованием.	2018 -2019 80%	2020 - 2022 100%	2023 – 2025 100% постоянно	Администрация /лаборант
<b>Задачи: Совершенствование форм организации учебно – воспитательного процесса</b>				
1.1. Обновление нормативной базы ТиПО каждые 3 года	Ежегодно вносить предложения	ежегодно вносить предложения	ежегодно вносить предложения	Администрация
1.2. Обучение с помощью компьютерных технологий	постоянно	постоянно	постоянно	ИПР
1.3. Подключение к сети Интернет все кабинеты Колледжа	2018 - 2019	2020 - 2022 80%	2023 - 2025 100%	Администрация /специалист по ИТ
1.4. Обновление библиотечного фонда	Постоянно Увеличение количество Электронных учебников 5	Постоянно Увеличение количество Электронных учебников 20	Постоянно Увеличение количество Электронных учебников 45	Администрация /гл.бухгалтер/ библиотекарь
1.5. Организация виртуально-электронной библиотеки	2018 - 2019	2020-2022 30-50%	2023 - 2025 70%	Администрация / специалист по ИТ / библиотекарь
<b>Цель 2. Достижение профессиональной компетентности, конкурентоспособности выпускников и образовательных услуг на внутреннем рынке.</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
2.1. Качественный уровень студенческого контингента.	2018 – 2019 50%	2020 - 2022 70%	2023 - 2025 100%	Администрация
2.2 Система трехязычия в образовательном процессе.	2018 – 2019 5%	2020 - 2022 15 - 20%	2023 - 2025 30 - 50%	Администрация / Заместитель директора по учебной работе/методист
2.5. Востребованность выпускников на рынке труда	2018 – 2019 100%	2020 - 2022 100%	2023 - 2025 100%	Администрация / Заместитель директора по производственно

(трудоустройство выпускников).				й работе
<b>Задачи: Организация и проведение профориентационной работы сдери учащихся школ области и района</b>				
2.1. Усилить меры по планированию, реализации и строгой отчетности профориентационных мероприятий, проводимых колледжем.	2018 -2019 50%	2020 - 2022 60 - 80%	2023 - 2025 80-100%	Заместитель директора по воспитательной работе/секретарь приемной комиссии
2.2. Организация выездных Профориентационных мероприятий с целью привлечения молодежи из сельской местности.	Ежегодно	Ежегодно после завершения строительства общежития	Ежегодно завершения строительства общежития	Секретарь приемной комиссии
2.3 Организация выездных приемных комиссий.	ежегодно	ежегодно	ежегодно	Секретарь приемной комиссии
2.4. Разработка экспериментальных программ обучения (по системе трехязычия)	2018 – 2019 3%	2020 - 2022 10%	2023 - 2025 30%	Администрация/ Заместитель директора по учебной работе/методист
2.5. Введение в образовательный процесс интерактивных методов обучения.	постоянно	постоянно	постоянно	ИПР
2.6. Привлечение студентов к научно-исследовательской деятельности	2018 - 2019	2020-2022 10%	2023 - 2025 20%	Методист/ИПР
2.7. Опрос и анкетирование обучающихся, в целях получения обратной связи от студентов о качестве работы, предоставляемых образовательных услуг колледжем	постоянно	постоянно	постоянно	Мастера п/о, кураторы групп
<b>Цель 3. Интеграция колледжа в образовательную систему ТиПО с сохранением лучших традиций национальной образовательной системы.</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
3.1. Повышение	постоянно	постоянно	постоянно	методист

уровня научно-исследовательской культуры преподавателей	10%	20%	30%	
3.2. Мониторинг исследования и оценки качества представляемых образовательных услуг	2018 - 2019	2020 - 2022 отчетность	2023 - 2025 отчетность	Администрация Зам.директора УПР, УР
<b>Задачи: Развитие и совершенствование научно – исследовательской деятельности преподавателей и студентов</b>				
3.1. Написание научных статей	2018 -2019 2 статьи	2020 - 2022 5 статей	2023 - 2025 10 статей	методист
3.2. Участие в конкурсе «Лучший преподаватель года»	постоянно	постоянно	постоянно	методист
<b>Воспитательная работа</b>				
<b>Цель 1. Духовно-нравственное и эстетическое воспитание творческой молодежи</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
1.1. Развитие активной гражданской позиции и нравственности	постоянно	постоянно	постоянно	Заместитель директора по УВР
1.2. Обеспечение воспитательного процесса новыми материалами и наглядными пособиями	ежегодно	ежегодно	ежегодно	Заместитель директора по УВР
<b>Задачи: Функционирование воспитательного пространство для становления, развития и саморелазии личности как гражданина и патриота РК обладающего уровнем гражданского сознания.</b>				
1.1. Проведение мероприятий, способствующих приобщению студентов к духовному богатству и культуре Казахстана и всего мирового сообщества	2018 - 2019 15 мероприятия	2020 - 2022 26 мероприятий	2023 - 2025 Ежегодное увеличение в каждой группе на одно мероприятие	Заместитель директора по УВР
1.2. Проведение мероприятий, по формированию принципов трудового воспитания и	2018 - 2019 15 мероприятий	2020 - 2022 35 мероприятий	2023 - 2025 Ежегодное увеличение в каждой группе на одно мероприятие	Заместитель директора по УВР

здорового образа жизни				
1.3. Организация и проведение цикла мероприятий по развитию массовых видов спорта по формированию у студентов устойчивого позитивного отношения к здоровому образу жизни	2018 – 2019 17 мероприятий	2020 - 2022 33 мероприятий	2023 - 2025 Ежегодное увеличение в каждой группе на одно мероприятие	Заместитель директора по УВР
1.4. Организация мероприятий по гражданско-патриотическому воспитанию	2018 -2019 20 мероприятия	2020 - 2022 Ежегодное увеличение в каждой группе на одно мероприятие	2023 - 2025 Ежегодное увеличение в каждой группе на одно мероприятие	Заместитель директора по УВР
1.5. Организация правовой и социальной защиты студентов	2018 - 2019 25 мероприятия	2020 - 2022 37 мероприятий	2023 - 2025 Ежегодное увеличение в каждой группе на одно мероприятие	Заместитель директора по УВР
1.6. Создание системы психологического консультирования для обеспечения комфортной воспитательной среды в коллективе	2018 - 2019 Систематизация	2020 - 2022 Обустройство кабинета	2023 - 2025 Обобщение опыта на уровне области	Заместитель директора по УВР
1.5. Организация и проведение конкурсов «Лучший студент», «Лучшая группа» «Лучший по специальности»	ежегодно	ежегодно	ежегодно	Заместитель директора по УВР
<b>Цель 2. Формирование полноценного студенческого сообщества</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
2.1. Вовлечение студентов в общественную жизнь колледжа	2018 - 2019 60%	2010 - 2022 70%	2023 - 2025 100%	Заместитель директора по УВР
2.2. Студенческое самоуправление	2018 - 2019 20%	2010 - 2022 30%	2023 - 2025 45%	Заместитель директора по УВР
2.3. Взаимодействие	2018 - 2019	2010 -2022	2023 - 2025	Заместитель

и сотрудничество студенческого самоуправления с республиканскими и международными молодежными общественными организациями	3%	5%	10%	директора по УВР
2.4. Привлечение студентов к решению актуальных проблем развития колледжа	постоянно	постоянно	постоянно	Заместитель директора по УВР
2.5. Постоянное сотрудничество с партиями Жас Отан, Нур Отан, с молодежным отделом акимата района	2018 - 2019 20%	2020 - 2022 40%	2023 - 2025 100%	Заместитель директора по УВР
2.6. Увеличение доли молодежи, участвующей в деятельности молодежных организаций	2018 -2019 30%	2020 - 2022 50%	2023 - 2025 100%	Заместитель директора по УВР
2.7. Работа преподавателей колледжа со студентами, способствующая воспитанию патриотизма, возрождению и сохранению лучших национальных традиций	постоянно	постоянно	постоянно	Заместитель директора по УВР
<b>Творческая деятельность</b>				
<b>Цель 1. Расширение творческого потенциала Колледжа</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
1.1. Организация, проведение и участие преподавателей и студентов колледжа в творческих мероприятиях разного ранга и уровня	постоянно	постоянно	постоянно	Заместитель руководителя по воспитательной работе/ Заместитель руководителя по учебной работе/методист
<b>Задачи: Достижения показателей в Республиканском и международном уровня</b>				
1.1. Участие в международных	постоянно	постоянно	постоянно	Заместитель руководителя по

конкурсах и фестивалях				воспитательной работе Заместитель руководителя по учебной работе/методист
1.2 Организация и проведение конкурсов и олимпиад на базе колледжа	постоянно	постоянно	постоянно	Заместитель руководителя по воспитательной работе/ Заместитель руководителя по учебной работе/методист
<b>Укрепление материально-технической базы. Финансово-хозяйственная деятельность.</b>				
<b>Цель 1. Создание стабильной финансово-ресурсной базы, гарантирующей эффективность жизни Колледжа</b>				
<b>Целевые индикаторы:</b>				
1.1. Стабильное бюджетное финансирование	постоянно	постоянно	постоянно	Администрация /главный бухгалтер
1.2. Обеспечение эффективности и прозрачности бюджета колледжа	постоянно	постоянно	постоянно	Администрация /главный бухгалтер
1.3. Модернизация учебно-производственной базы колледжа, в т.ч. -обновление компьютерного парка; -обновление техники; -оборудование электроомонтажной лаборатории сварочной мастерской; лабаратория поваров -модернизация столовой;	2018 - 2019  10 Компьютеров  5  8  3	2020 - 2022  20 Компьютеров  15  13  9	2023 - 2025  40 Компьютеров  25  16  18	Администрация / главный бухгалтер
<b>Задачи:Привлечение социальных партнеров спонсорской помощи</b>				
1.1. Спонсорское участие социальных партнеров в проведении мероприятий Колледжа разного	2018 - 2019 2%	2020 - 2022 5%	2023 - 2025 10%	Администрация

ранга				
1.2. Открытие попечительского совета по привлечению средств для реализации творческих программ и проектов.	2018 - 2019	2020 - 2022 2% привлечения средств	2023 -2025 10 % привлечения средств	Администрация / Заместитель руководителя по воспитательной работе
1.3. Работы по благоустройству территории колледжа с улучшением ландшафтного оформления	постоянно	постоянно	постоянно	коллектив
1.4. Работы по благоустройству учебного корпуса колледжа	постоянно	постоянно	постоянно	коллектив
1.5. Обновление мебели колледжа	2018 - 2019 Актный зал	2020-2022 Учебные кабинеты, лаборатории и мастерские	2023 - 2025 Учебные кабинеты, лаборатории и мастерские	Администрация /Зам. директор АХЧ/ гл.бухгалтер

### **Ожидаемые результаты:**

Повышение профессионального уровня преподавательского состава Колледжа.

Доведение числа преподавателей прошедших переподготовку с получением сертификатов до 100%

Достижение высокой удовлетворенности персонала решениями высшего руководства колледжа

Прохождение Колледжем институциональной специализированной аккредитации  
Вхождение Колледжа в 10-ку ведущих колледжей ТиПО в рейтинговой системе РК

Повышение профессионального уровня подготовки специалистов

Увеличение количества учебных и учебно-методических пособий и разработок, учебников, электронных учебников, созданных преподавателями Колледжа, в том числе на государственном языке

Внедрение современных образовательных и информационных технологий, новых методик преподавания в учебный процесс

Электронное делопроизводство, документооборота, сбор и обработка статистических данных, мониторинга, анализа и контроля деятельности Колледжа.

Развитие компетентности и конкурентоспособности выпускников

Формирование у студентов информационной культуры

Повышение уровня научно-исследовательской культуры преподавателей

Соответствие кадрового состава преподавателей международным стандартам

Воспитание патриотизма, возрождение и сохранение лучших национальных традиций

Развитие профессиональной компетентности и конкурентоспособности выпускников

Формирование у студентов социально-личностных, экономических, организационно-управленческих профессиональных, специальных компетенций

Действенность студенческого самоуправления в Колледже  
Формирование гармонично развитой личности  
Повышение результативности творческой деятельности  
Повышение экономической рентабельности Колледжа  
Совершенствование и расширение финансовой базы колледжа  
Наращивание материально-технической базы и приобретение современного  
оборудования и материалов  
Создание современных социально-бытовых условий для студентов и сотрудников  
колледжа