Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кудашов Дмитрий Викторович
Должность: Директор Выксунского филиала НИТУ "МИСиС"
Дата подписания: 29.10.2026 11:46:25
Уникальный программный ключ:
619b0f17f7227aeccca9c00adba42f2def217068

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

«Утверждаю»
Директор ВФ НИТУ «МИСИС»
Д.В. Кудашов
«27» января» 2022 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Выксунского филиала

федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский

технологический университет «МИСИС»

Принята ученым советом ВФ НИТУ «МИСИС»

Протокол № 4-21 от «30» декабря 2021 г.

январь 2022 г.

Выкса

Содержание

Введение

1. Актуальное состояние Филиала и итоги развития за 2011-2021 годы. Экосистемная логика трансформации Филиала
   1.1. Анализ развития Филиала за 2011-2021 годы.
   1.2. Миссия и стратегическая цель.
   1.3. Магистральные характеристики целевой модели.
   1.4. Фокусы трансформации Филиала.
   1.5. Основные ограничения и вызовы.
2. Выксунский филиал: готовность ответить на вызовы
   2.1. Трансформация образовательной деятельности.
   2.2. Консолидация научно – исследовательской работы и коммерциализация разработок.
   2.3. Привлечение, воспитание и развитие талантов.
   2.4. Управление человеческим капиталом.
   2.5. Укрепление инфраструктуры Филиала.
   2.6. Модернизация системы управления Филиалом.
   2.7. Экономическая модель Филиала.
   2.8. Цифровая трансформация.
3. Выксунский филиал и региональное сообщество
   3.1. Ключевые партнеры и основные стейкхолдеры Филиала.
   3.2. Образовательные организации региона и смежных территорий.

Заключение

Введение

В 2021 г. Выксунский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» (далее по тексту — ВФ НИТУ «МИСИС», Филиал) завершил реализацию «Стратегического плана развития Выксунского филиала НИТУ «МИСИС» на 2017 – 2021 годы».

Настоящая «Программа развития Выксунского филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» на 2022 - 2030 годы» (далее — Программа развития, Программа) разработана исходя из **стратегической цели** развития Филиала как ведущего регионального исследовательского центра металлургической отрасли, вносящего значительный практический вклад в инновационное развитие и конкурентоспособность Нижегородской области.

К 2030 г. Филиал должен добиться уровня исследований, в том числе через активную проектную работу, признаваемых на региональном и отраслевом уровне, стать площадкой для трансляции опыта практико – ориентированного обучения в регионах России.

В Программе учтены положения Указов Президента РФ, посланий Президента РФ Федеральному Собранию Российской Федерации, федеральных законов и целевых государственных программ, определяющих вектор развития нашего государства, основные политики развития учредителя Филиала – НИТУ «МИСИС», региональные и муниципальные программы.

Программа развития принята ученым советом Выксунского филиала НИТУ «МИСИС» 30.12.2021 г. и утверждена директором ВФ НИТУ «МИСИС» 27.01.2022 г.

1. Актуальное состояние Выксунского филиала НИТУ «МИСИС» и итоги развития за 2012 - 2021 годы. Экосистемная логика трансформации Филиала.

1.1. Анализ развития Филиала за 2012 – 2021 годы.

Образовательная организация создана приказом Министерства образования Российской Федерации от 18 июля 2002 г. №2828 как Филиал Московского государственного института стали и сплавов (технологического университета) в г. Выксе Нижегородской области, как центр подготовки инженерных кадров для металлургической отрасли. Основными потребителями образовательных услуг Филиала являются жители городского округа г. Выкса.

Филиал сегодня это современный научно-образовательный центр подготовки инженерных кадров для промышленных предприятий региона (табл. 1).

Таблица 1. **Основные показатели деятельности Филиала 2002-2021 гг**

Год	Количество направлений подготовки бакалавриата	Количество направлений подготовки магистратуры	Количество студентов очной формы обучения (чел.)	Доходы от НИОКР на 1 НПР (тыс. руб.)	Доходы от ФХД на 1 НПР (тыс. руб.)	Доходы от дополнительного образования (тыс. руб.)	Заработная плата ППС от средней по региону (%)
2002	2	0	0	0	-	0	-
2012	2	0	157	25	1786	0	120
2016	5	0	180	249	3703	18495	156
2021	6	1	256	382	4280	30000	249
2016-2021	+0,83%	+ 100%	+70,3%	+65,2%	+86,5	+61,7	+62,7

Мы осуществляем подготовку по шести направлениям основных образовательных программ очной, очно – заочной и заочной форм обучения. Все направления лицензированы и успешно прошли в 2021 году очередную процедуру государственной аккредитации. Рост числа студентов очной формы обучения, за последние пять лет, составил 70,3% и достиг 256 человек.

В 2018 г. и 2019 г. осуществлены первые выпуски по новым направлениям подготовки - «Материаловедение» и «Управление в технических системах». Все программы обучения учитывают требования предприятий - партнеров, что

обеспечивает быструю адаптацию выпускников при трудоустройстве. В целом доля трудоустроенных в течении года после окончания ВУЗа составляет более 95 %. Этот показатель стабилен в течении нескольких последних лет.

В отчетном периоде получена лицензия и аккредитована программа очно-заочной магистратуры по направлению «Металлургия». Первый набор осуществлен в 2020 году.

Поддерживается на высоком уровне количество студентов заочной формы обучения до 200-250 человек.

Выпускники бакалавриата могут продолжать очное обучение в магистратуре НИТУ «МИСИС». С 2012 по 2021 г.г их число увеличилось в 2,5 раза.

По УГН(С) «Технология материалов» Филиал занимает лидирующие позиции в Нижегородской области и готовит почти 50 % от общего количества выпускников. Под эти направления обучения создана материально-техническая база, доля ППС со степенью к.т.н. и д.т.н. составляет более 75 %.

С 2018 года мы взяли курс на привлечение студентов к выполнению научно-исследовательских работ как в самом Филиале, так и в Центре исследовательских лабораторий (ЦИЛ) Инженерно-технологического центра (ИТЦ) АО «Выксунский металлургический завод». В настоящее время исследовательской деятельностью охвачено около 10% студентов.

В Филиале разработана и внедрена система дополнительного профессионального образования. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки). В 2021 году подготовка и переподготовка велась по 18 программам дополнительного образования.

Программы повышения квалификации разрабатываются совместно с АО «Выксунский металлургический завод». За прошедшие 5 лет доходы от реализации программ дополнительного образования увеличились на 50%.

Филиал активно расширяет платные образовательные услуги, показывая рост доходности на 70%.

Несмотря на изначально не равные конкурентные условия по сравнению с другими ВУЗами и филиалами региона, которые были созданы на материально-технической базе высших учебных заведений, мы смогли существенно укрепить и развить материально-техническую базу Филиала.

Завершена реконструкция главного здания Филиала по адресу г. Выкса, р.п. Шиморское, проведено благоустройство прилегающей территории.

Количество учебных лабораторий за прошедшие 10 лет увеличилось с двух до девяти, при этом учитывалась возможность использования закупаемого оборудования для выполнения научно – исследовательской работы. Оборудование двух существующих ранее лабораторий было модернизировано.

Улучшилась оснащенность компьютерных классов, которых в Филиале насчитывается восемь. За последние 2 года полностью обновлено четыре компьютерных класса, созданы условия для on-line обучения.

Общие инвестиции в оборудование лабораторий составили более 20 млн. рублей.

В настоящее время Филиал под руководством и при поддержке учредителя — НИТУ «МИСИС», а также ключевого партнера – АО «Объединенная металлургическая компания» сформировался как образовательный центр металлургической отрасли на юго–западе Нижегородской области. Потенциал Филиала позволяет усилить его вклад в эволюцию регионального образования.

На новом этапе развития миссия Филиала определяется вызовами, стоящими перед нашей страной и Филиалом в частности, и стратегией ответа на вызовы, определенной в Указах Президента Российской Федерации, посланиях Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации, федеральных законах, программных документах России и Нижегородской области, настоящей Программой.

1.2. Миссия и стратегическая цель.

Миссия Филиала – стать региональным центром инженерного образования для металлургической отрасли и лидером практико – ориентированного обучения.

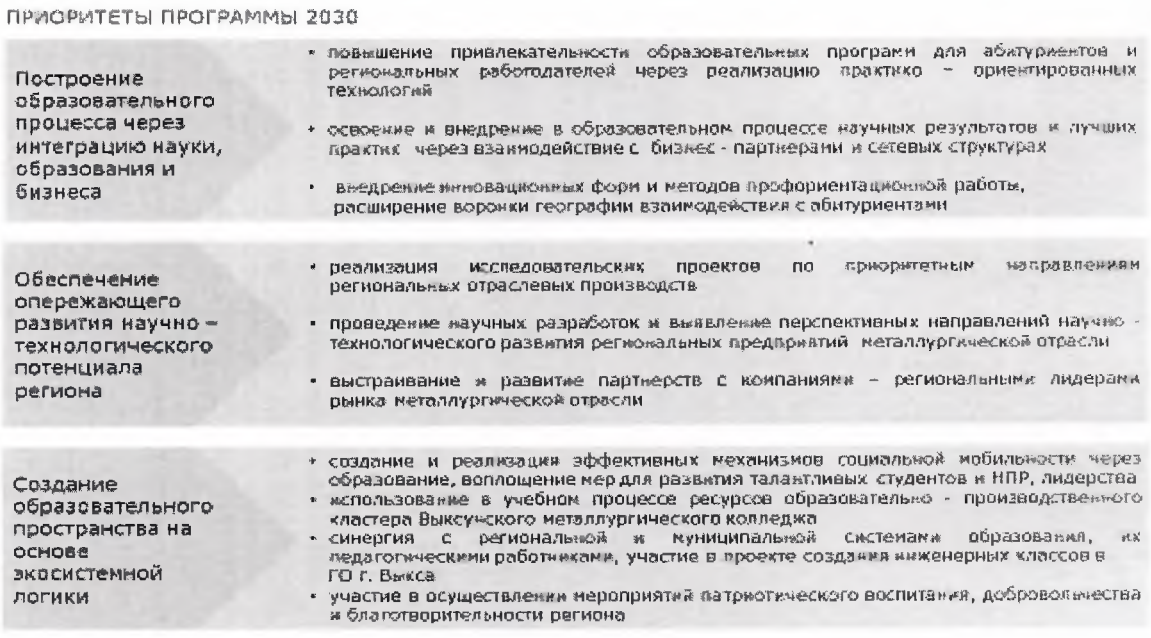
Мы модернизируем образовательный процесс с целью обеспечения максимального вклада в развитие и формирование человеческого капитала региона, подготовку профессиональных кадров, талантливых, успешных и социально ответственных членов общества, а также для создания экосистемы образования, способной оперативно реагировать на кадровые потребности ключевого партнера – АО «Объединенная металлургическая компания».

Стратегическая цель – развитие Филиала как ведущего регионального исследовательского центра металлургической отрасли, вносящего значительный вклад в инновационное развитие и глобальную конкурентоспособность России.

К 2030 году Филиал должен добиться уровня исследований, в том числе через активную проектную работу, признаваемых на региональном и отраслевом уровнях, стать площадкой для трансляции опыта практико – ориентированного обучения в России.

Основные приоритеты Программы развития Филиала до 2030 года отражены ниже в таблице (табл. 2).

Таблица 2. **Приоритеты Программы 2030**



ПРИОРИТЕТЫ ПРОГРАММЫ 2030

Построение образовательного процесса через интеграцию науки, образования и бизнеса	• повышение привлекательности образовательных программ для абитуриентов и региональных работодателей через реализацию практико – ориентированных технологий • освоение и внедрение в образовательном процессе научных результатов и лучших практик через взаимодействие с бизнес - партнерами и сетевых структурах • внедрение инновационных фори и методов профориентационной работы, расширение воронки географии взаимодействия с абитуриентами
Обеспечение опережающего развития научно – технологического потенциала региона	• реализация исследовательских проектов по приоритетным направлениям региональных отраслевых производств • проведение научных разработок и выявление перспективных направлений научно - технологического развития региональных предприятий металлургической отрасли • выстраивание и развитие партнерств с компаниями – региональными лидерами рынка металлургической отрасли
Создание образовательного пространства на основе экосистемной логики	• создание и реализация эффективных механизмов социальной мобильности через образование, воплощение мер для развития талантливых студентов и НПР, лидерства • использование в учебном процессе ресурсов образовательно - производственного кластера Выксунского металлургического колледжа • синергия с региональной и муниципальной системами образования, их педагогическими работниками, участие в проекте создания инженерных классов в ГО г. Выкса • участие в осуществлении мероприятий патриотического воспитания, добровольчества и благотворительности региона

1.3. Магистральные характеристики приоритетов Программы.

Программа ориентирована на экосистемную логику трансформации Филиала, создания условий для привлечения и развития талантов, интеграцию науки, образования и бизнеса, увеличения объемов финансирования.

Осуществляя целевую модель Филиал:

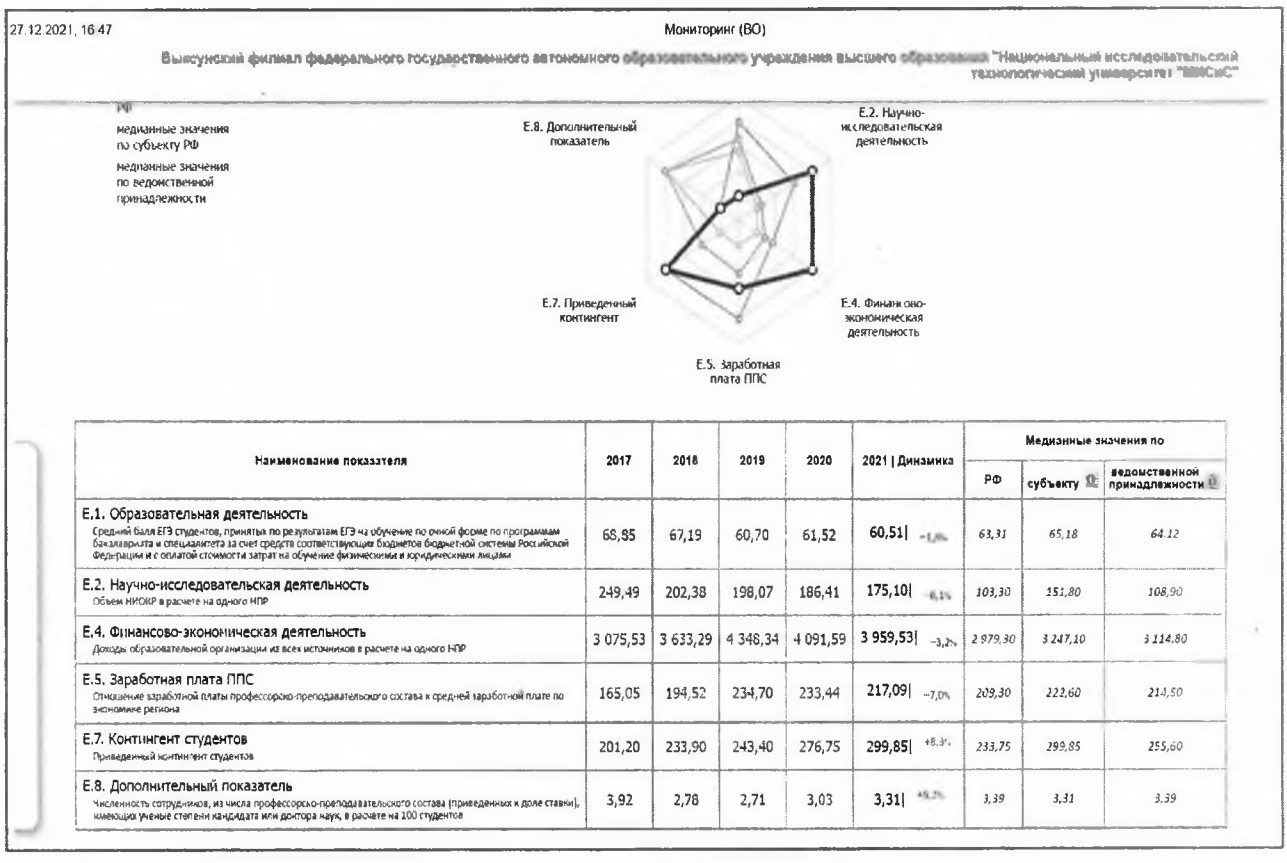
- Повышает привлекательность образовательных программ для обучающихся и региональных работодателей;
- Реализует исследовательские проекты по приоритетным направлениям развития региональных отраслевых производств;
- Выстраивает и развивает партнерства с компаниями – региональными лидерами рынка металлургической отрасли, для обеспечения быстрого трансфера в образование и исследования передовых практик;
- Содействует развитию региональной и муниципальной системы образования;
- Вносит вклад в развитие территории, в том числе в развитие городской среды;

- Участвует в развитии социально – ориентированных некоммерческих организаций, благотворительности и добровольчества;
- Использует современные цифровые инструменты для организации учебного процесса, электронного документооборота и оптимизации процессов управления.

1.4. Фокусы трансформации Филиала.

Для трансформации Филиала в ведущий региональный исследовательский центр металлургической отрасли, мы ориентируемся на позицию организации по основным показателям в сравнении с медианными значениями (табл. 3).

Таблица 3. **Мониторинг (ВО)**



27.12.2021, 16:47 Мониторинг (ВО)

Вычегодский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Национальный исследовательский технологический университет "МИСиС"

РФ
медианные значения по субъекту РФ
медианные значения по ведомственной принадлежности

Наименование показателя	2017	2018	2019	2020	2021 | Динамика	Медианные значения по		
						РФ	субъекту	ведомственной принадлежности
E.1. Образовательная деятельность Средний балл ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	68,85	67,19	60,70	61,52	60,51 | -1,8%	63,31	65,18	64.12
E.2. Научно-исследовательская деятельность Объем НИОКР в расчете на одного НПР	249,49	202,38	198,07	186,41	175,10 | -6,1%	103,30	151,80	108,90
E.4. Финансово-экономическая деятельность Доходы образовательной организации из всех источников в расчете на одного НПР	3 075,53	3 633,29	4 348,34	4 091,59	3 959,53 | -3,2%	2 979,30	3 247,10	3 114.80
E.5. Заработная плата ППС Отношение заработной платы профессорско-преподавательского состава к средней заработной плате по экономике региона	165,05	194,52	234,70	233,44	217,09 | -7,0%	209,30	222,60	214,50
E.7. Контингент студентов Приведенный контингент студентов	201,20	233,90	243,40	276,75	299,85 | +8,3%	233,75	299,85	255,60
E.8. Дополнительный показатель Численность сотрудников, из числа профессорско-преподавательского состава (приведенных к доле ставки), имеющих ученые степени кандидата или доктора наук, в расчете на 100 студентов	3,92	2,78	2,71	3,03	3,31 | +9,2%	3,39	3,31	3,39

По результатам оценки деятельности филиала в 2020 году (Мониторинг 2021) основные показатели филиала по параметрам мониторинга соответствуют медианным значениям по РФ, субъекту и по ведомственной

принадлежности. По показателям средний балл ЕГЭ и по дополнительному показателю значения филиала несколько ниже медианных значений. Однако по предварительной оценке деятельности филиала эти показатели по результатам 2021 года улучшены и достигнуты медианные значения.

Поэтому, ядром целевой модели Филиала выступают следующие ключевые составляющие:

- привлечение и развитие талантов,
- интеграция науки, образования и бизнеса,
- увеличение объемов финансирования.

Их эволюция позволит достичь дальнейшего улучшения медианных значений, вывести организацию на новый уровень развития (рис.1).

Рисунок 1. **Целевая модель Выксунского филиала НИТУ «МИСИС».**

Региональный рынок высшего образования находится в условиях жёсткой конкуренции группы ведущих ВУЗов за таланты - лучших выпускников школ. Способность привлекать в ВУЗ талантливую молодежь — один из главных критериев конкуренции ВУЗа.

Мы делаем ставку на поколение талантливых абитуриентов, которые станут ключевым элементом развития Филиала, а их формирование как профессионалов начнется с первых лет обучения за счет внедрения системы практико–ориентированного обучения, затем трудоустройства и поддержки выпускников, построенной на основе тесного взаимодействия с работодателями, предоставления возможности продолжить обучение в магистратуре, или выбрать путь научно – исследовательской деятельности. Кроме того, мы ставим задачу развития системы непрерывного образования – школа – СПО – ВУЗ, образования через всю жизнь.

К 2030 году приведенный контингент студентов увеличится до 424 человек, доходы от НИР на 1 НПР составят до 714 тыс. руб., объем НИР вырастет на 25%. Исследовательской деятельностью в лабораториях партнеров, Учредителя, зарубежных стажировках будем охвачено до 35 студентов.

Кафедрам предстоит переосмыслить проводимую ими научно-исследовательскую политику, определить инновационную направленность и эффективность выполняемых научных разработок, сосредоточить свои научные силы на выполнении определённых настоящей Программой приоритетных направлений развития Филиала. Следует основные финансовые, кадровые, информационные и технические ресурсы сосредоточить на тех проектах, которые в рамках приоритетных направлений могут дать действительно новые результаты. Важнейшим направлением научно – исследовательской работы должна стать коммерциализация разработок. Мы продолжим начатую работу по проведению исследований для новых производств Объединенной металлургической компании и иных социальных партнеров.

Интеграция науки, образования и бизнеса (НОБ) будет способствовать не только росту показателей исследовательской деятельности, но и предоставит уникальную возможность переформатировать организацию учебного процесса.

Вектор в выборе технологии обучения на прогнозируемый период будет направлен на практико – ориентированное обучение.

Существенными характеристиками практико-ориентированного обучения, отличающего его от всех других форм образования являются:

- развитые механизмы социального партнерства (включенность в деятельность образовательных организаций представителей экономической сферы непосредственных заказчиков, потребителей и благополучателей результатов практико-ориентированного обучения;
- первичность в образовательном процессе практических форм обучения, ориентированных, прежде всего, на формирование конкретных, стандартных и стандартизируемых навыков и умений (в рамках реализации заданных профессиональных функций под конкретные технологические процессы);
- преимущественное использование в педагогическом процессе стандартных и технологичных форм, методик, методов и средств обучения.

Мы планируем организовать подготовку с применением дуального обучения уже в 2022 – 2023 учебном году по направлению подготовки «Технологические машины и оборудование», для группы, сформированной из числа выпускников профильных колледжей. К 2030 году количество групп увеличится до 7, в том числе за счет комплектования групп из числа выпускников средних школ. Партнером при реализации пилотного проекта дуального обучения станет АО «Выксунский металлургический завод».

С 2022 года Филиал начнет активно практиковать проектное обучение, которое будет направлено на формирование soft skill, компетенций: системное и критическое мышление, разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, коммуникация, самоорганизация и саморазвитие.

Проектное обучение станет драйвером исследовательской деятельности. Мы прогнозируем увеличение объема НИР к 2030 году до 140%.

Реализация всех элементов целевой модели потребует нарастить общее финансирование из всех источников до 140 млн. руб. к 2030 г.

Мы ставим перед собой амбициозную цель – стать ведущим региональным исследовательским центром металлургической отрасли и лидером практико – ориентированного обучения.

Для достижения поставленной цели Филиал реализует четыре стратегических проекта, сфокусированных на направлениях научно - исследовательской и образовательной деятельности: дуальное обучение, развитие кадрового потенциала, исследования через проектную междисциплинарную работу и создания базовой кафедры в ЦИЛ ИТЦ на Выксунской производственной площадке (рис.2).

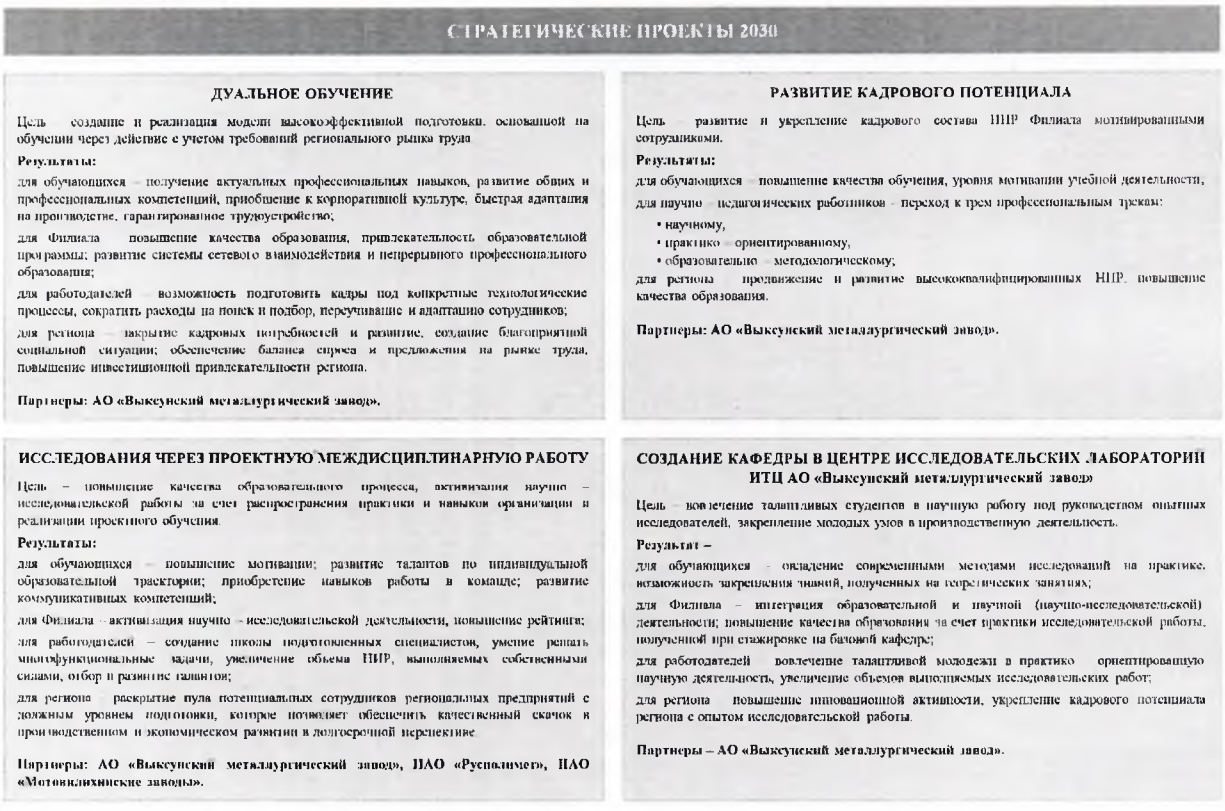


Рисунок 2. **Стратегические проекты Выксунского филиала НИТУ «МИСИС».**

Сквозными принципами реализации проектов настоящей Программы развития станут:

- ориентация на человека;
- интеграция образования, науки, прикладных разработок и бизнеса;

- сетевое взаимодействие;
- цифровизация.

В рамках исполнения Программы развития до 2030 г. Филиал будет реализовывать свою миссию по следующим направлениям:

- трансформация образовательной деятельности;
- консолидация научно – исследовательской работы и коммерциализации разработок;
- привлечение, воспитание и развитие талантов;
- управление человеческим капиталом;
- укрепление инфраструктуры Филиала;
- модернизация системы управления Филиалом;
- экономическая модель Филиала;
- цифровая трансформация;
- ключевые партнеры и стейкхолдеры Филиала;
- образовательные организации региона и смежных территорий.

1.5. Основные ограничения и вызовы.

Таблица 4. **Основные ограничения и вызвы Выксунского филиала НИТУ «МИСИС»**

Внешние вызовы	*Ответ Филиала*
Отток абитуриентов «высокобальников» в крупные города. Высокая конкуренция ВУЗов Нижегородской и Владимирской области за абитуриентов.	Повышение привлекательности образовательных программ за счет внедрения практико – ориентированного обучения и открытия новых направлений подготовки с учетом кадровой потребности АО «ОМК».
Низкое количество школьников, сдающих профильные для МИСИС дисциплины.	Оказание содействия в организации и функционировании инженерных классов в школах Г.О. г. Выкса.

Низкий средний балл ЕГЭ в регионе по естественно – научным дисциплинам.	
Отток выпускников СПО (потенциальных абитуриентов) из-за увеличения потребности промышленных предприятий в сотрудниках. Низкая мотивация необходимости получения высшего образования у выпускников колледжей. Увеличение контингента по очной и заочной формам, в связи с кадровыми потребностями предприятий группы ОМК.	Развитие программ непрерывного образования (школа – колледж - ВУЗ). Широкое применение в учебном процессе ИКТ, дистанционных и смешанных форм обучения, он-лайн платформ и использование ресурсов виртуального научно-образовательного пространства, расширение сетевого взаимодействия.
Разрозненная локация учебных помещений.	Трансформация локации учебной и лабораторной базы.
Дефицит учебных и рекреационных помещений.	Использование в учебном процессе ресурсов образовательно – производственного кластера Выксунского металлургического колледжа им. А.А. Козерадского.
Отсутствие материальной базы для занятий физической культурой и спортом.	Пролонгация договора аренды с Администрацией городского округа г. Выкса площадей ФОК.

Внутренние вызовы	*Ответ Филиала*
Низкая укомплектованность групп (менее 25 человек).	Создание условий для развития талантов, расширение воронки и набора инструментов профориентации, усиление работы с потенциальными абитуриентами. Повышение привлекательности образовательных программ и качества обучения.
Недостаточная доля основных штатных ППС, имеющих ученую степень или звание, в общей численности ППС. Низкая публикационная активность НПР.	Поддержка молодых НПР, обучающихся в аспирантуре. Внедрение алгоритмов непрерывного профессионального развития НПР. Приглашение на работу в Филиал лекторов российских и зарубежных университетов, ученых – практиков из ЦИЛ ИТЦ АО «ВМЗ».
Отсутствие кадрового резерва.	Создание к 2026 г. кадрового резерва НПР из числа студентов – выпускников и сотрудников ЦИЛ ИТЦ АО «ВМЗ». Создание исследовательской лаборатории в Филиале и базовой кафедры в ЦИЛ ИТЦ АО «ВМЗ».
Процесс обучения основан преимущественно на традиционных формах.	Коллаборация с ведущими отраслевыми ВУЗами и филиалами НИТУ «МИСИС». Внедрение в учебный процесс практико – ориентированных, интерактивных, смешанных образовательных технологий.
Слабый PR Филиала.	Поиск и внедрение эффективных форм PR Филиала.

2. Выксунский филиал: готовность ответить на вызовы.

2.1. Трансформация образовательной деятельности.

Образовательная организация является сбалансированной системой, подвергающаяся постоянным изменениям, обусловленным динамичностью внешнего мира.

Смена тенденций развития высшего образования, являющихся реакцией на изменяющиеся социальные условия и состояние рынка труда, требует ответа на вызовы современности. Без своевременной реакции организаторов учебного процесса на потребности рынка труда невозможно рассчитывать на достижение целей профессиональной подготовки.

Учитывая выше изложенные обстоятельства, опираясь на сильные стороны Филиала,

- мы ведем подготовку по направлениям обучения, которые относятся к приоритетным в России;
- эти направления востребованы работодателями;
- выпускники закрепляются на предприятиях региона;
- есть профильные учреждения СПО в регионе;
- у нас сложились устойчивые партнерские отношения с АО «Объединенная металлургическая компания»,

мы берем курс на развитие практико – ориентированных форм обучения, смешанного обучения, активного сетевого взаимодействия.

Существенными характеристиками практико-ориентированного обучения, отличающие его от всех других форм образования являются:

- развитые механизмы социального партнерства;
- первичность в образовательном процессе практических форм обучения, ориентированных, прежде всего, на формирование конкретных, стандартных и стандартизируемых навыков и умений (в рамках реализации заданных профессиональных функций);

- преимущественное использование в педагогическом процессе стандартных и технологичных форм, методик, методов и средств обучения.

Одной из наиболее эффективных форм подготовки профессионально-технических кадров является дуальная система обучения.

Филиал на предыдущих этапах своего развития использовал элементы дуального обучения (организация практической подготовки на предприятиях партнеров).

Трансформируя образовательный процесс, мы запускаем механизм «полного погружения», настройки всех элементов образовательного процесса на методику дуального обучения.

«Пилотная» учебная группа будет сформирована по направлению подготовки «Технологические машины и оборудование» из числа выпускников профильных колледжей уже в 2022 - 2023 учебном году.

Ниже представлены основные этапы реализации пилотного проекта (рис. 3).

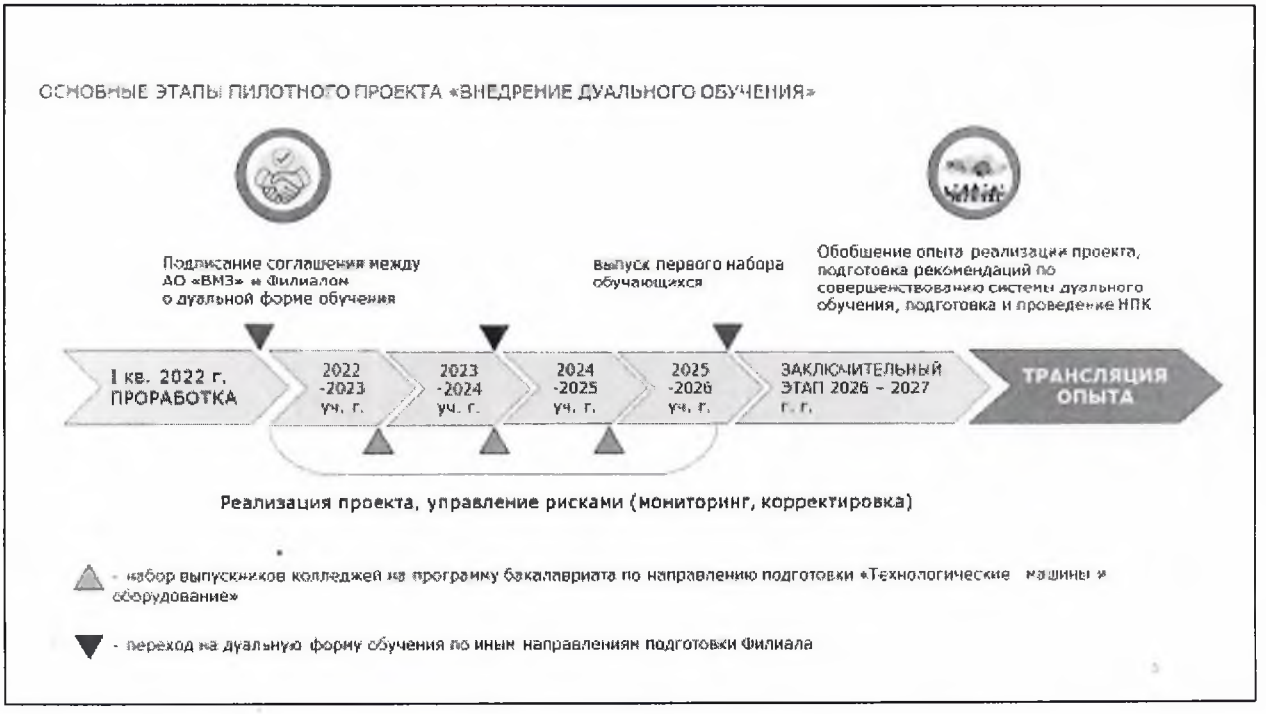


Рисунок 3. **Основные этапы пилотного проекта «Внедрение дуального обучения».**

Филиал планирует осуществить выпуск «пилотной» учебной группы в 2025 - 2026 учебном году, обобщить опыт реализации проекта, подготовить рекомендации по совершенствованию системы дуального обучения и в 2027 году провести научно – практическую конференцию с участием региональных и федеральных органов управления образованием, организаций среднего профессионального и высшего образования, бизнес-партнеров.

Особое место при реализации дуального обучения будет отведено согласованному и динамичному взаимодействию Филиала и предприятия-партнера – АО «Выксунский металлургический завод», преподавателя, наставника и обучающегося для подготовки специалиста под конкретные технологические процессы предприятия - заказчика, а также оперативной обратной связи от участников дуального обучения для формирования механизма корректировки обучения в зависимости от изменений внешней среды, потребностей заказчика на потенциального сотрудника (рис.4).

Рисунок 4. **Основные принципы организации дуального обучения.**

Для перехода к дуальной форме обучения по направлению подготовки «Технологические машины и оборудование», Филиал совместно с предприятием – партнером АО «Выксунский металлургический завод» разработал «Дорожную карту по реализации проекта внедрения дуального обучения на 2022 – 2030 гг» (приложение 1).

Реализуя дуальное обучение Филиал добьётся формирования профессиональных компетенций, определенных образовательными стандартами, равно как и способности выполнения трудовых функций, предписанных работодателем, погружения обучающихся в корпоративную культуру, что ускорит процесс адаптации в производственном коллективе, снизит текучесть кадров, положительно повлияет на социальную обстановку в регионе. Мы сможем улучшить показатель наполняемости учебных групп до 25 студентов, повысить число контингента обучающихся по очной форме обучения на 70-80%. Таким образом, мы объединим интересы обучающегося, образовательной организации, бизнеса и региона.

Второй важной и востребованной формой обучения практико – ориентированной технологии, которую мы планируем развивать, будут исследования через проектную междисциплинарную работу. Их внедрение и развитие, наряду с прочим, обусловлено условиями неопределенности и молниеносных преобразований настоящего. Профессиональная подготовка перестает быть достаточной для успеха, если она не соединяется с пониманием широкого контекста профессиональной деятельности, категориями универсальных, так называемых soft skill, компетенций: системное и критическое мышление, разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, коммуникация, самоорганизация и саморазвитие.

Технология проектного обучения — это гибкая модель организации учебного процесса, ориентированная на творческую самореализацию личности обучаемого. Работа по проектной методике потребует от студентов высокой степени самостоятельности поисковой деятельности, активного исследовательского, исполнительского и коммуникативного взаимодействия.

Решить вышеизложенные проблемы призвано создание среды, в которой проще и интереснее получить необходимые для дальнейшей жизни навыки, знания и компетенции. Такой средой призваны стать:

- исследовательская лаборатория, создание которой планируется на базе учебной лаборатории Филиала в 2023 году (заведующий лабораторией д.т.н., профессор кафедры ЭМ Сафонов В. М.).
- Базовая кафедра, созданная на базе Центра исследовательских лабораторий (ЦИЛ) АО «Выксунский металлургический завод».

Ожидаемые эффекты от развития исследований через проектную междисциплинарную работу представлены на рис.5

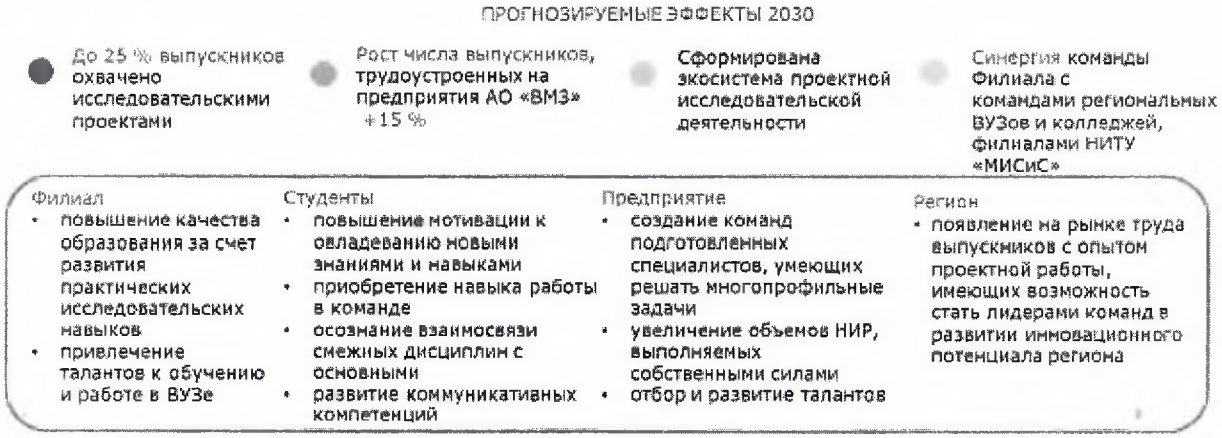


Рисунок 5. **Прогнозируемые эффекты к 2030 году**

Таким образом, проектное обучение студентов будет основано на их встраивании в коллективы, работающие над проектами в области фундаментальных и прикладных исследований, в профессиональные практические проекты в областях электрометаллургии, непрерывной разливки и неметаллических включений в стали, как в лабораториях предприятий – партнеров, учредителя, так и собственной исследовательской лаборатории.

Опробование вариантов проектного обучения позволило значительно повысить мотивацию самых сильных, талантливых студентов, ориентированных на проектно-исследовательскую работу, предотвратить их «выгорание» на младших курсах от выполнения исключительно учебных

задач, увеличить процент вовлеченных в исследовательскую деятельность студентов. Кроме того, мы прогнозируем рост числа студентов готовых продолжить обучение в магистратуре и аспирантуре.

Практико-ориентированное обучение потребует повышения квалификации НПР, которым необходимо будет освоить новые технологии, применяемые в процессе производства, ознакомиться с условиями организации труда, цифровизации производства для обеспечения научно – методического сопровождения образовательного процесса на всех его этапах, а также формирования общих дидактических принципов обучения через действие и процесс, основанного на осмысленном выполнении рабочих задач.

Начиная с 2022 года, мы планируем направлять НПР для прохождения стажировок на АО «Выксунский металлургический завод», согласно их индивидуальным планам развития. Это позволит качественно подготовится к реализации практико – ориентированного обучения.

Развивая направление исследований через проектную междисциплинарную работу, взаимодействуя с исследовательскими центрами Учредителя, его филиалов, ЦИЛ ИТЦ АО «Выксунский металлургический завод», мы сможем генерировать большие возможности для студентов в выстраивании индивидуальных образовательных траекторий.

В условиях высокой динамики изменений на рынке труда в части востребованных компетенций Филиалу необходима модель быстрой настройки и реконфигурации образовательных программ. Для Выксунского филиала такой моделью станет новый формат организации образовательных программ магистратуры, в рамках которого Филиал выступает «платформой» для сборки индивидуальной образовательной траектории студента, включающей следующие элементы: образовательные модули, состоящие из дисциплин, проектов, научно-исследовательских/проектных семинаров; модули, ориентированные на развитие межпредметных навыков, и их конфигурации. Эта логика позволит повысить вариативность образовательных траекторий при сохранении объемов образовательного контента. Основываясь

на этой логике, Выксунский филиал осуществит серьезную реформу, направленную на расширение выбора и более четкое позиционирование разных типов образовательных программ и образовательных траекторий студентов очно-заочной формы обучения, в том числе под запрос работодателей. Эти траектории будут иметь как прикладной, так и общий характер.

Программы будут допускать два вида образовательных траекторий.

«Общая» траектория без жестких требований к базовым профессиональным компетенциям студентов, за исключением «ядра» дисциплин программы. В магистратуре такие программы будут ориентированы в первую очередь на выпускников бакалаврских программ, желающих сменить или достроить свои знания в другой области, а также на выпускников ВУЗов с недостаточным для Филиала уровнем базовых компетенций. Прием будет проходить в группы программ по направлению «Металлургия». При этом абитуриент будет изначально выбирать в качестве системообразующего элемента своей траектории участие в определенном научном или проектном семинаре с сопровождающими его курсами, самостоятельно формируя оставшуюся часть своей образовательной программы согласно собственным потребностям.

Прикладная траектория ориентирована на конкретные сегменты рынка труда и имеет жесткие требования к базовым компетенциям. Будет включать в качестве обязательного элемента профессиональную практику в реальных компаниях — партнерах Филиала.

Платформенная организация образовательных траекторий также позволит реализовать модель «широкого бакалавриата/магистратуры», индивидуализирующих траектории студентов, в том числе с выходом за пределы одного направления (актуальна для студентов, желающих дополнить свою траекторию блоками других специализаций).

При многообразии траекторий обучения студентов необходимо наличие стройной системы методической поддержки, которая будет задавать стандарты и нормы учебного процесса, а также свидетельствовать о

корпоративных правилах преподавания, оказывать поддержку профессорско-преподавательскому составу и методистам, которые участвуют в этом процессе как разработчики и как пользователи.

Все образовательные цифровые ресурсы Филиала будут интегрированы в систему поддержки образовательного процесса нового поколения, обеспечивающую создание среды равных возможностей, для всех обучающихся и поддержку различных форматов и форм обучения, в том числе сетевого взаимодействия. Для успешного внедрения системы и ее эффективного использования Филиал разработает методики преподавания, ориентированные на цифровой контент, методики адаптации учебных курсов для цифрового формата и трансформации аналогового контента в цифровой. Универсальные компетенции (критическое мышление, креативность, навыки командной работы и межкультурной коммуникации) стали необходимым дополнением профессиональных компетенций для современного рынка труда. Поэтому Филиал предусмотрит массовое освоение студентами таких навыков и разработает механизмы их подтверждения.

Все студенты Филиала будут осваивать коммуникационные, цифровые навыки и навыки работы с данными, будет расширена подготовка бакалавров и магистров с дополнительной квалификацией в области цифровых технологий.

Так же мы планируем открыть новое направление подготовки «Информационные системы и технологии», что положительно повлияет на развитие цифровых компетенций и навыков как ППС, так и студентов, привлечет абитуриентов для обучения в Филиале, позволит удовлетворить запрос работодателей региона на специалистов.

Важным направлением модернизации деятельности Филиала на планируемый период будет создание совместно с общеобразовательными организациями, колледжами и работодателями региона системы непрерывного образования «Школа – Колледж – ВУЗ-Производство», так как оно выступит основой всестороннего развития личности, поступательного обогащения ее

творческого потенциала. Кроме того, непрерывное образование является интегративным элементом жизнедеятельности личности, условием постоянного развития индивидуального опыта человека в процессе усвоения опыта социального не только на этапах подготовки обучающихся к общественно-трудовой деятельности, но и на всех этапах жизненного пути взрослого человека как активного субъекта труда, познания, общения.

На рис. 6 представлена структура программ непрерывного образования.

Рисунок 6. **Структура программ непрерывного образования**

Для создания системы непрерывного образования в г.о.г. Выкса на базе Филиала сложились все необходимые предпосылки:

- Выстроено взаимодействие со школами г. Выксы по вопросам деятельности инженерных классов, подготовки школьников к сдаче ЕГЭ по профильным для Филиала вступительным предметам.
- Филиал тесно сотрудничает с Выксунским металлургическим колледжем. Выпускники колледжа продолжают обучение в Филиале.
- В Филиале сформирована и активно работает система дополнительного профессионального образования, в том числе оказываются услуги по повышению квалификации и профессиональной переподготовке

предприятию – партнеру АО «Выксунский металлургический завод» с учетом производственных потребностей.

- Сотрудники АО «Выксунский металлургический завод» обучаются на бакалаврских и магистерских программах Филиала.

Перспективным направлением взаимовыгодного сотрудничества, направленного на развитие непрерывного образования, станет создание площадки для совместной научно – исследовательской и проектной работы обучающихся школ, колледжей, ВУЗов региона и филиалов НИТУ «МИСИС».

Развитие системы непрерывного образования позволит создать все необходимые условия для обеспечения реакции системы образования на динамично меняющиеся потребности личности, общества, экономики, а также подготовить кадры под конкретные производственные потребности региона.

2.2. Консолидация научно – исследовательской работы и коммерциализация разработок.

Тенденция последних пяти лет к снижению показателя объема НИОКР на одного научно – педагогического работника (табл.5) связана со значительным ростом числа НПР, при отсутствии роста объемов выполненных работ. Поэтому важнейшей задачей для нас на период до 2030 года станет увеличение объемов научно – исследовательских работ.

Таблица 5. **Объем НИОКР на одного НПР за 2017 – 2021 гг.**

Год	2017	2018	2019	2020	2021
Объем НИОКР	249,49	202,38	198,07	186,41	175,10

Кафедрам предстоит переосмыслить проводимую ими научно-исследовательскую политику, определить способы увеличения показателя

объема НИОКР на одного научно – педагогического работника, инновационную направленность и эффективность выполняемых научных разработок, сосредоточить свои научные силы на выполнении определённых учёным советом приоритетных направлений развития с учетом, прежде всего, потребностей бизнес – партнеров. Исследования должны носить междисциплинарный, прикладной характер.

Необходима модернизация системы управления научно-исследовательской работой в Филиале, дальнейшее развитие инфраструктуры инновационной деятельности (создание исследовательской лаборатории), вовлечение в исследования молодых ученых и студентов, а также развитие партнерских отношений с Центром исследовательских лабораторий АО «Выксунский металлургический завод», через реализацию проекта создания базовой кафедры (рис.7).

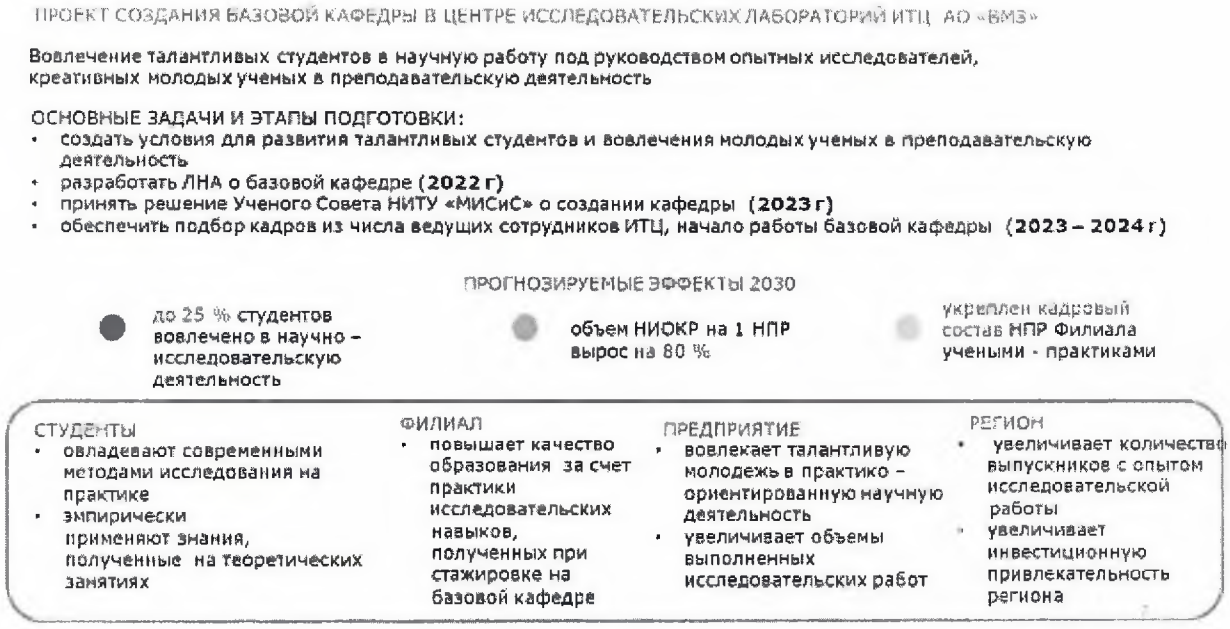


Рисунок 7. **Проект создания базовой кафедры в ЦИЛ ИТЦ АО «ВМЗ».**

Таким образом, реализация проекта создания базовой кафедры в Центре исследовательских лабораторий ИТЦ АО «Выксунский металлургический

завод» в течение 2022 – 2024 годов, позволит вовлечь в преподавательскую и исследовательскую деятельность ученых – практиков, увеличить к 2030 году объем НИОКР на 80%.

Консолидации научно – исследовательской деятельности будет способствовать реализация проекта по развитию кадрового потенциала. Основная задача проекта – развитие и укрепление кадрового состава Филиала мотивированными сотрудниками. Через создание алгоритма непрерывного профессионального развития НПР, вовлечение преподавателей в исследовательскую работу, создание конкурентных условий труда мы также сможем достичь положительных значений объемов НИОКР на одного научно – педагогического работника.

Особое внимание будет уделено координации действий, направленных на поддержку НИР студентов и молодых ученых.

Важным фактором активизации и развития НИРС считается эффективная организация индивидуальной научно-исследовательской работы студента. Осуществление индивидуального подхода предполагает реализацию положений:

- привлечение студентов к НИР еще с 1-го курса и непрерывное наблюдение за их профессиональным и научным ростом на протяжении всего периода их обучения в ВУЗе;
- наличие постоянной темы в течение нескольких лет обучения;
- практическая направленность научно-исследовательской работы, возможность реализации научных разработок на практике;
- наличие в качестве научного руководителя компетентного специалиста;
- программа индивидуального обучения, направленная на то, чтобы выявлять талантливых студентов и стимулировать их научно-исследовательскую деятельность.

Одним из мероприятий, прививающих науку молодежи, может стать включение стажировок в лабораториях учредителя, исследовательских центрах предприятий региона.

Кроме того, мы считаем важным продолжить работу по привлечению студентов к участию в различных научных конференциях, дебатах, круглых столах, конкурсах, разработке бизнес-планов, исследований, через создание в ВУЗе базы данных – портала, всех мероприятий в России. Причем необходим продуманный механизм мотивации участия студентов в научно-исследовательских разработках. Известно, что временной ресурс студента ограничен, и он не всегда будет готов посвятить свое время научной работе, тем более что существует альтернатива научной работы – подработать в свободное от учебы время.

Одним из ключевых направлений деятельности Филиала на период до 2030 года станет поддержка талантливых студентов бакалавриата в области технического творчества и научных исследований и ориентация их на продолжение обучения в магистратуре и аспирантуре.

2.3. Привлечение, воспитание и развитие талантов.

Региональный рынок высшего образования находится в условиях жёсткой конкуренции группы ведущих ВУЗов за таланты - лучших выпускников школ.

Способность привлекать в ВУЗ талантливую молодежь — один из главных критериев конкуренции ВУЗа. Согласно исследованиям, талантливая молодежь должна попадать в поле зрения ведущих ВУЗов ещё со средних классов школы. Именно новые поколения талантливых абитуриентов становятся ключевым элементом развития ВУЗов, а их формирование начинается с первых лет обучения за счет системы профориентации, затем трудоустройства и поддержки выпускников, построенной на основе тесного взаимодействия с работодателями.

Как меняются и чего хотят талантливые абитуриенты?

- они обзавелись собственными проектами, а не просто высоким баллами ЕГЭ;
- у них сформировались начальные профессиональные навыки по специальности;

• их общение перешло в социальные сети и мессенджеры, где можно найти информацию о каждом университете;

• появились устойчивые межрегиональные сообщества талантливых школьников;

• рейтинг университета занял одну из ведущих позиций в своеобразном «Табели о рангах» об университете такого школьника;

• у многих абитуриентов появились устойчивые контакты с научными сотрудниками выбираемых ими университетов.

Талантливые студенты как витамины для организма университета, с ними качество университетской жизни будет выше. Одаренные студенты, наравне с именитыми преподавателями, составляют человеческий капитал ВУЗа.

Выстраивая парадигму развития Филиала, мы говорим о целесообразности проведения работ (реализации проектов) для привлечения и развития талантов по следующим направлениям:

1. Создание системы опережающей профориентации в условиях непрерывного образования.

Для достижения этой цели мы планируем разработать к 2023 году и начать реализовывать проект «Абитуриент филиала».

2. Тиражирование опыта создания и поддержка инженерных классов в школах ГО г. Выкса.

В 2020 - 2021 учебном году в средней школе №3 г. Выкса был открыт первый инженерный класс. Филиал оказывает содействие в организации онлайн занятий в профильном классе, проведении профориентационных мероприятий. Задача на перспективу – выстраивая продуктивное сотрудничество с Управлением образованием Администрации ГО г. Выкса, способствовать тиражированию опыта организации и функционирования инженерных классов.

3. Обеспечение организации системной работы с одаренными обучающимися, вовлечение их в научно – техническую и

исследовательскую деятельность, комплексная поддержка одаренных детей и студентов.

Об этом направлении работы, в части исследовательской и научно - технической, речь шла выше.

Кроме прочего, для развития одаренности и креативности нужна внутренняя свобода и высокий уровень самоконтроля, благоприятная среда взаимного внимания и доброжелательности, установление партнерства между способными школьниками в рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа» национального проекта «Образование», студентами, родителями и педагогами, с целью найти соответствие между возможностями учебно–воспитательных программ и способов общения для развития талантов. Мы планируем продолжить традиции проведения конкурсов и состязаний для школьников и студентов, которые будут направлены на выявление и развитие академических знаний, расширить географию мероприятий (конференции, олимпиады, конкурсы научных работ по всем направлениям деятельности Филиала) и практических социально-психологических навыков, проектного мышления, навыков коллективной работы (конкурсы World Skills, хакатоны, кейс-чемпионаты, командные олимпиады).

Важным инструментом развития одаренности и таланта является среда, экосистема, способствующая этому важному процессу. Создание такой среды станет одной из приоритетных задач Программы.

4. Развитие сотрудничества с зарубежными школами и гимназиями.

Для привлечения талантливых иностранных абитуриентов Филиал сфокусирует свои усилия на установлении центров (школ – партнеров, колледжей - партнеров) выявления талантов за рубежом, создаст условия для поступления иностранных абитуриентов за счет взаимодействия с зарубежными образовательными организациями, использования онлайн-форматов конкурсов и состязаний, внедрения системы комплексной

подготовки к участию в состязаниях Филиала на базе зарубежных школ-партнеров и колледжей - партнеров.

5. Создание комфортных условий для обучения и проживания. Обязательное предоставление общежития иногородним студентам.

Целевая модель Программы развития Филиала предполагает создание к 2030 году комфортных условий для обучения и проживания студентов, трансформацию локации учебной и лабораторной базы.

Для достижения поставленной цели запланирован в 2022 – 2023 годах капитальный ремонт студенческого общежития на 78 мест, руководство Филиала пересмотрит и трансформирует локацию учебной и лабораторной базы, в связи с ее разрозненностью, неудобной транспортной доступностью.

6. Развитие системы наставничества.

Какие формы наставничества мы планируем развивать?

1. Ученик - студент

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала (профориентация);
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на

новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества;
- среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации.

2. Работодатель – студент.

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия Филиала, осуществляющего деятельность по образовательным программам высшего образования и предприятия - партнера (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих "технологических лидеров". Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности.

Решением для аналогичных площадок становится в прогнозируемом периоде, создание базовой кафедры в ЦИЛ ИТЦ АО «Выксунский металлургический завод», а также реализация проекта дуальной формы обучения.

Со стороны Выксунского металлургического завода, предоставляющего своих наставников для схожих программ, такое участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего корпоративной культуре;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников

региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

2.4. Управление человеческим капиталом.

Человеческий капитал главная ценность современного общества и ключевой фактор повышения эффективности деятельности Филиала, обеспечивающий способность достигать стратегической цели.

Для увеличения человеческого капитала Филиал обращает внимание на каждую его составляющую: квалификацию, профессиональную подготовку и личные качества; уровень удовлетворенности сотрудников трудом; уровень интеллектуального капитала.

Важнейшей особенностью человеческого капитала является его качество самовозрастания, т.е. человеческий капитал, рассматриваемый в единстве с самим человеком, наращивает сам себя, формирует и воспроизводит необходимые созидательные качества и характеристики. Именно поэтому, Филиал будет создавать необходимы условия для самовозрастания человеческого капитала.

К 2030 г. основными характеристиками управления человеческим капиталом Филиала станут:

- построение дифференцированной и гибкой системы профессиональных треков профессорско – преподавательского состава (ППС);
- внедрение алгоритмов непрерывного профессионального развития сотрудников;
- привлечение к работе в Филиале молодых ученых;
- вовлечение молодых ППС в проведение научных исследований совместно с Учредителем и с предприятиями региона;
- привлечение к преподавательской деятельности в Филиале ведущих специалистов предприятий региона;
- повышение социальной ответственности Филиала.

2.4.1. Построение дифференцированной и гибкой системы профессиональных треков НПР.

Для достижения целей трансформации образовательной деятельности Филиал осуществит переход к трем профессиональным трекам (академическому, практико-ориентированному и образовательно-методическому) научно-педагогических работников (НПР), для которых будут созданы особые механизмы отбора, стимулирования и оценивания, институционализированные возможности профессионального и карьерного развития, будет обеспечен переход между ними и их совмещение.

Трек «научный» предполагает привлечение к выполнению НИР с предприятиями региона и скорее всего потребуется привлечение новых НПР, оценка сотрудников будет проводиться на основе их публикационной активности и объемах выполненных работ. ,

Трек «образовательно-методический» предполагает привлечение НПР к созданию инновационных учебных курсов и программ, а также к развитию и модернизации учебной деятельности филиала.

«Практико-ориентированный» трек связан с привлечением и оценкой НПР на основе их практического опыта и достижений и сопровождению индивидуальных траекторий студентов как в рамках практико-ориентированного обучения, так и в рамках междисциплинарных работ студентов.

2.4.2. Внедрение алгоритмов непрерывного профессионального развития сотрудников.

В рамках внедрения системы практико – ориентированной подготовки, обучение в Филиале и на предприятиях-партнерах должно быть синхронизировано с технологическими изменениями. Предпосылками для этого являются целевая подготовка, профессиональная переподготовка и

повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, формирование кадрового резерва, а также адаптация учебных курсов к требованиям работодателей.

Филиал будет сочетать повышение профессиональных требований к сотрудникам с предоставлением новых возможностей для развития их компетенций.

Филиал предоставит сотрудникам возможность непрерывно повышать квалификацию в рамках программ профессионального развития на основе индивидуальных планов. Вместо повышения квалификации 1 раз в 3 года планируется ежегодное прохождение повышения квалификации каждым сотрудником с использованием стажировок на предприятиях – партнерах, гибких модульных систем, онлайн-программ и программ в формате смешанного обучения (blended learning), что предоставит возможность соответствовать высоким профессиональным требованиям и повысит эффективность процесса обучения.

В рамках трансформации образовательного процесса повышение квалификации ППС будет направлено на развитие и укрепление кадрового состава научно – педагогических работников Филиала мотивированными сотрудниками (рис.8).

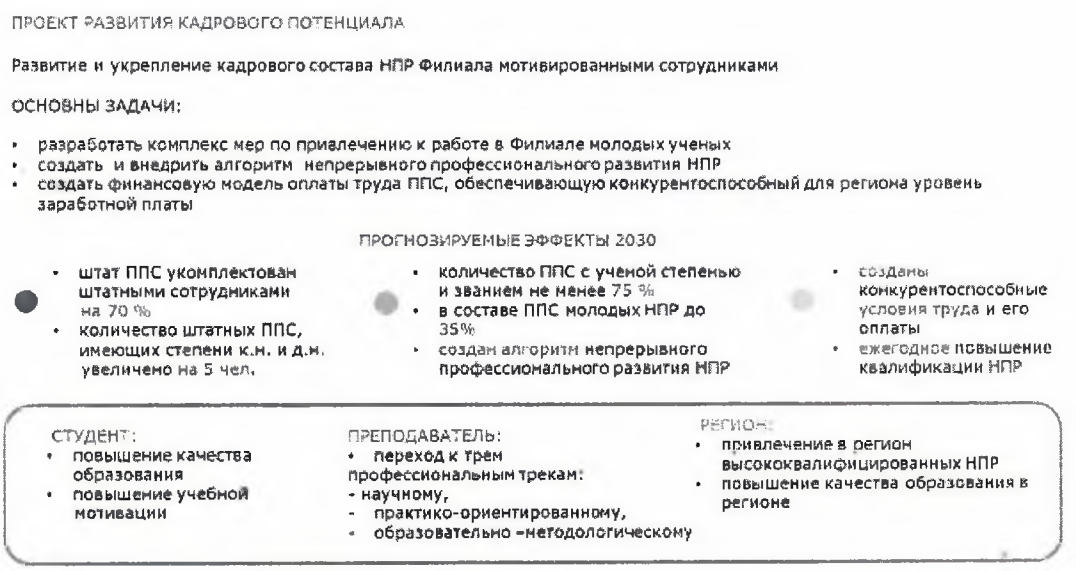


Рисунок 8. **Проект развития кадрового потенциала.**

2.4.3. Привлечение к работе в Филиале молодых ученых.

С целью укрепления ППС Филиал планирует проводить систематическую работу с профильными кафедрами региональных ВУЗов по привлечению молодых ученых, постдоков. Вместе с тем, учитывая высокую степень конкуренции на региональном рынке труда ППС, Филиал считает перспективным направлением укрепления человеческого капитала через сохранение и развитие механизмов стимулирования академической деятельности выпускников Филиала, продолжения их обучения в аспирантуре, а также создания условий для обучения в аспирантуре опытных, талантливых преподавателей.

Инструментами для реализации этой политики станут гибкий рабочий график, креативная проектная работа в современных лабораториях, меры материального и нематериального поощрения.

Проведенные мероприятия помогут увеличить численность основных штатных единиц до 70%, повысить качество образовательного процесса, повысить позиционирование Филиала в научном сообществе, увеличить контингент обучающихся, повысить публикационную активность.

2.4.4. Вовлечение молодых ППС в проведение научных исследований.

Молодые научно-педагогические работники Филиала представляют собой уникальную социальную группу с нестандартным мышлением, высоким образовательным уровнем, инициативностью, умением быстро и эффективно адаптироваться. Они увлечены проектной деятельностью, для них важно видеть практический результат их интеллектуальных усилий.

Для вовлечения молодых ППС в проведение научных исследований Филиал будет проводить политику:

- организации стажировок в исследовательских центрах предприятий региона и лабораториях НИТУ МИСИС;

- проведения научных исследований через реализацию проектов совместно с предприятиями и учреждениями региона, а также в лабораториях НИТУ МИСИС;
- мотивации молодых ППС путем материального вознаграждения за каждый успешный проект, зачисления в кадровый резерв, предоставления к отраслевым и государственным наградам за достижения в области объекта изучения.

2.4.5. Привлечение к преподавательской деятельности в Филиале ведущих специалистов предприятий региона.

Современная экономика требует новых специалистов, обладающих профессиональными навыками соответствующего уровня и сформировать их, во многих случаях могут только преподаватели, обладающие практическим опытом и необходимыми компетенциями.

Выксунский филиал на протяжении всей своей истории практикует привлечение к преподавательской деятельности ведущих специалистов профильных предприятий. Наиболее тесное и эффективное сотрудничество сложилось с АО «Выксунский металлургический завод». При реализации практико – ориентированного обучения это сотрудничество будет продолжено и усилено, получит развитие новая форма - наставничество. Участниками системы наставничества станут работодатели, образовательные организации и обучающиеся. Координировать действия участников и отвечать за окончательную подготовку обучающегося будет Филиал.

Филиал планирует привлекать к обеспечению образовательного процесса не менее 10 преподавателей из числа специалистов АО «Выксунский металлургический завод» и других профильных предприятий региона (табл.6).

Таблица 6. **Задачи и целевые значения развития ППС к 2030 году**

ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ППС	2023 г.	2026 г.	2030 г.
Обеспечить соответствие штатного ППС требованиям ФГОС	не менее 75 % ППС с ученой степенью / званием	не менее 75 % ППС с ученой степенью / званием	не менее 75 % ППС с ученой степенью / званием
Пригласить на работу в филиал молодых ученых (внешний приток)	прием 1 кандидата наук	прием 1 профессора	прием 1 профессора
Пригласить на работу в филиал ученых совместителей – практиков	средний возраст приглашенных ученых до 39 лет	средний возраст приглашенных ученых до 39 лет	в составе ППС молодых НПР до 35 %
Пригласить лекторов из зарубежных университетов для чтения специальных (профильных) дисциплин	приглашен 1 лектор Фрайбергской горной академии (Германия)	приглашен 1 лектор Фрайбергской горной академии, 1 уханьский университет (Китай)	приглашен 1 лектор Фрайбергской горной академии, 1 уханьский университет (Китай)
Привлечь к работе в филиале молодых ученых (направить на обучение в аспирантуру выпускников филиала и штатных преподавателей)	2 ППС защитили кандидатские диссертации, 2 ППС филиала обучаются в аспирантуре	+2 ППС защитили кандидатские диссертации, +2 ППС филиала обучаются в аспирантуре	количество штатных ППС, имеющих степени к.н. и д.н., увеличено на Х человек
Вовлечь молодых ППС в проведение научных исследований совместно с ЦАГ ИТЦ АО «ВМЗ», НИТУ «МИСиС» и его филиалов	не менее 2 ППС вовлечено в научные исследования совместно с ЦАГ ИТЦ АО «ВМЗ», НИТУ «МИСиС» и его филиалов	не менее 4 ППС вовлечено в научные исследования совместно с ЦАГ ИТЦ АО «ВМЗ», НИТУ «МИСиС» и его филиалов	не менее 6 ППС вовлечено в научные исследования совместно с ЦАГ ИТЦ АО «ВМЗ», НИТУ «МИСиС» и его филиалов
Привлечь к преподавательской деятельности в филиале научных сотрудников ЦАГ ИТЦ АО «ВМЗ» через создание базовой кафедры	не менее 5 сотрудников ЦАГ ИТЦ АО «ВМЗ» привлечено к преподавательской деятельности в филиале	не менее 7 сотрудников ЦАГ ИТЦ АО «ВМЗ» привлечено к преподавательской деятельности в филиале	не менее 10 сотрудников ЦАГ ИТЦ АО «ВМЗ» привлечено к преподавательской деятельности в филиале
Обеспечить переход ППС к трем профессиональным трекам: научному, практико-ориентированному, образовательно-методологическому		переход к трем профессиональным трекам обеспечен	переход к трем профессиональным трекам обеспечен
Создать кадровый резерв ППС		кадровый резерв создан	штат ППС укомплектован штатными сотрудниками на 50 %
Обеспечить ежегодное повышение квалификации ППС	повышение квалификации ППС обеспечено через прохождение стажировки на АО «ВМЗ», обучение в аспирантуре	повышение квалификации ППС обеспечено через прохождение стажировки на АО «ВМЗ», обучение в аспирантуре	ежегодное повышение квалификации ППС обеспечено
Обеспечить конкурентоспособные условия труда и его оплаты	уровень средней заработной платы ППС составляет 250 % от средней з/п по региону	уровень средней заработной платы ППС составляет 250 % от средней по региону	созданы конкурентоспособные условия труда и его оплаты

2.4.6. Социальная ответственность Филиала.

Политика социальной ответственности позволит Филиалу добиться таких конкурентных преимуществ для как:

- привлечение талантливых и компетентных кадров;
- умение мотивировать и сохранять опытных экспертов.

Филиал обеспечит вознаграждение для научно-педагогических работников, которое составит не менее 250% от среднего регионального уровня заработной платы.

Филиал обеспечит сотрудников социальным пакетом, гарантированным Коллективным договором.

Для вовлечения сотрудников в управление Филиалом будут предоставлены возможности для их онлайн-участия в публичных мероприятиях, заседаниях коллегиальных органов управления.

Филиал будет оказывать содействие сотрудникам для их участия в проектах городского округа г. Выкса, связанных с реализацией муниципальных программ по охране окружающей среды, укреплению здоровья, развитию

культуры и формированию современной городской среды, волонтерском движении.

2.5. Укрепление инфраструктуры Филиала.

На предыдущем этапе развития Филиала его материально – техническая база была значительно укреплена через реализацию комплекса мер по капитальному ремонту корпуса в р/п Шиморское, приобретению лабораторного оборудования, модернизации имеющихся и приобретению новых компьютерных классов, созданию условия для он – лайн обучения, о чем было сказано в первом разделе Программы.

Определяя задачи на последующий период развития, мы учитываем «узкие места» материально – технической базы Филиала, а именно:

1. Дефицит учебных, лабораторных помещений, помещений для самостоятельной работы обучающихся и помещений для ППС.

Нехватка площадей обусловлена увеличением численности студентов очной формы обучения, планирующейся передачей здания бывшего техникума Русской православной церкви, аварийным состоянием имеющихся переоборудованных под учебные аудитории помещений в здании общежития.

Учитывая оптимальные прогнозные значения по росту контингента к 2030 году, дефицит учебных помещений составит 1500 квадратных метров.

Возможными способами решения проблемы дефицита площадей могут быть: 1.1. Использование в учебном процессе ресурсов образовательно – производственного кластера Выксунского металлургического колледжа им. А.А. Козерадского.

1.2. Использование материальной базы Корпоративного университета АО «ОМК».

1.3. Капитальный ремонт общежития Филиала. Приведение в соответствие санитарным и иным нормам безопасности в общежитии двух

переоборудованных помещений под учебные аудитории и пяти помещений под компьютерные классы, а также площадей для организации работы библиотеки с читальным залом.

1.4. Возможность строительства лаборатории (выплавка + прокатка) для проведения совместных исследований АО «ВМЗ» и Филиала на территории образовательной организации в р/п Шиморское.

2. Разрозненная локация учебного пространства.

Учебные занятия проводятся в зданиях, расположенных друг от друга на расстоянии 15 километров, что отрицательно влияет на организацию учебного процесса, так как затрудняет перемещение обучающихся и ППС к месту учебы и работы.

Мы планируем пересмотреть расположение учебных помещений так, чтобы к каждом из них либо концентрировались аудитории и лаборатории в которых формируются универсальные и общепрофессиональные компетенции обучающихся, либо аудитории и лаборатории для формирования профессиональных компетенций.

3. Дефицит специализированного оборудования, программного обеспечения.

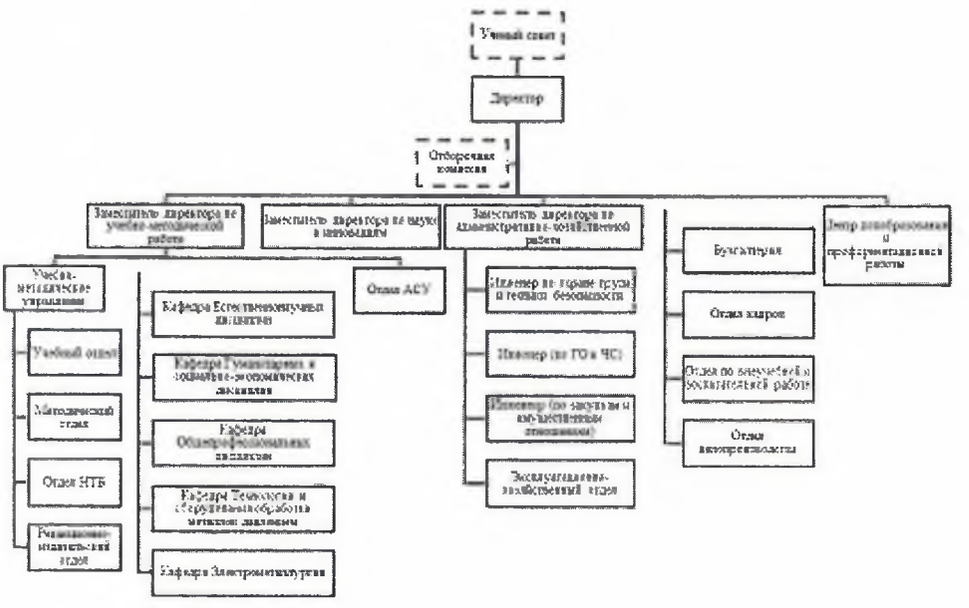
С учетом возрастающих требований федеральных государственных образовательных стандартов к электронной информационно - образовательной среде образовательных организаций, мы понимаем важность укрепления и активного использования материальной базы для формирования цифровых компетенций, выстраивания индивидуальных образовательных траекторий, внедрения технологий смешанного обучения. Нам необходимо будет приобретать виртуальные лаборатории, дополнительные компьютерные классы, программное обеспечение.

Развитие материально – технической базы Филиала будет связано с планами по открытию нового, востребованного экономикой страны, направления подготовки «Информационные системы и технологии». К 2023 - 2024 учебному году мы ставим задачу приобрести оборудование, обеспечить комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства для обеспечения качества учебного процесса.

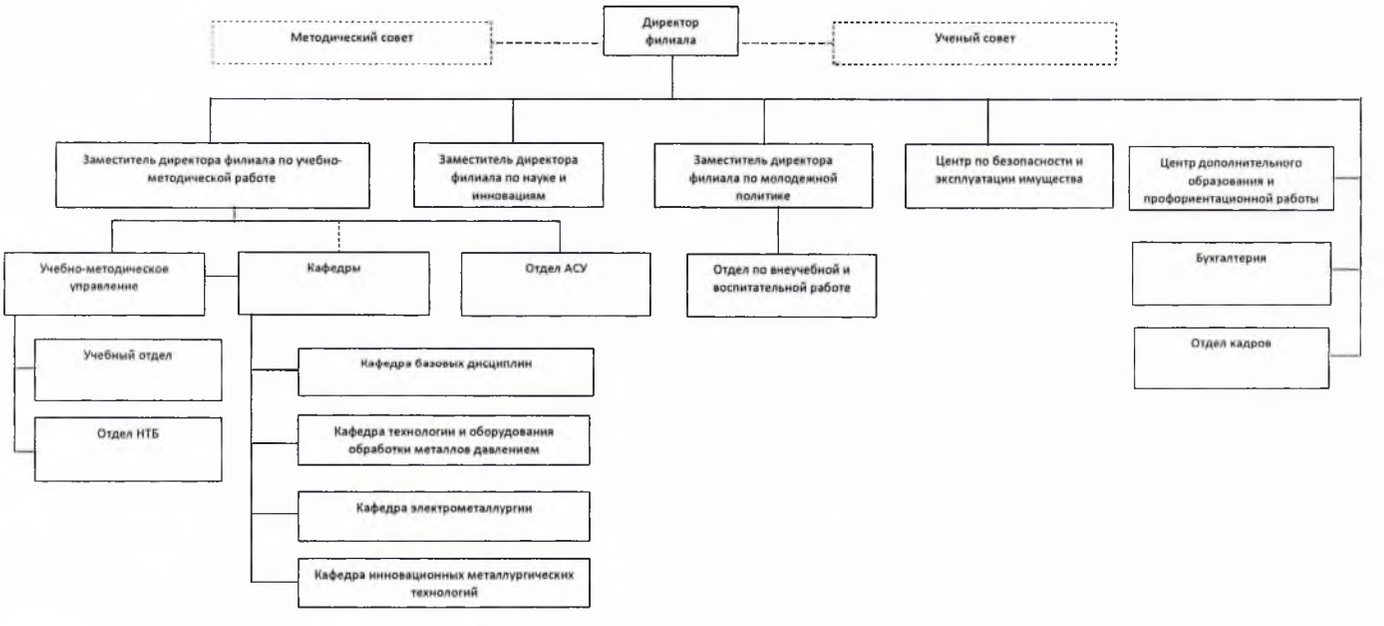
2.6. Модернизация системы управления Филиалом.

Модернизация системы управления Филиалом будет направлена на оптимизацию и повышение гибкости управленческих функций. В 2022 году будет пересмотрена Оргструктура филиала и проект изменения будет представлен на ученом совете НИТУ «МИСИС». На первом этапе предусмотрена реорганизация административно-хозяйственной деятельности для соответствия современным требованиям по обеспечению комплексной безопасности, объединение трех существующих кафедр: ГиСЭД, ОПД, ЕНД в одну – кафедру Базовых дисциплин, и создание на базе ИТЦ АО «ВМЗ» базовой кафедры Инновационных металлургических технологий. Для реализации технологий проектного обучения планируется создание исследовательской лаборатории на базе Филиала.

Организационная структура Выксунского филиала НИТУ «МИСИС» 2020 г.



Организационная структура Выксунского филиала НИТУ «МИСИС» 2023 г.



2.7. Экономическая модель Филиала.

Финансовая модель построена из расчета:

- роста контингента по оптимальному варианту развития;

- восстановления статуса Филиала в 1 лиге ВУЗов;

- финансирования из бюджета исходя из количества студентов (подушевое финансирование).

ФИНАНСОВЫЙ ГОД	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2030
Общий доход, млн. руб.	99,4	105,3	104	111,5	115	125	134	140
Бюджет, млн. руб.	44,3	44,5	45,5	52,5	54,6	57	61,6	63,6
Внебюджет, млн. руб.	55,1	60,8	58,5	59	60,4	68	72,4	76,5
Контингент, чел.	285	295	296,25	317,35	340,5	367,5	398,5	423,5

2.8. Цифровая трансформация.

Распространение цифровых технологий ведет к качественным изменениям во всех значимых сферах, в том числе в сфере науки и высшего образования. Для максимальной реализации потенциала цифровых технологий необходимо четко сформулировать задачи разработки цифровых решений и сервисов, адаптировать технологическое обеспечение к задачам, которые решают участники образовательного процесса (научно-педагогические работники, административно - управленческий персонал, обучающиеся, абитуриенты и т.д.).

Цифровая трансформация Филиала должна предусмотреть скоординированное решение всех ключевых задач. Фундаментальное событие процесса цифровой трансформации – это формирование и распространение новых, с точки зрения содержания, моделей работы. В их основе лежит

комбинация непрерывного профессионального развития, новых цифровых сервисов и инструментов, инфраструктурных и организационных условий для внедрения изменений, сопровождение участников, при освоении новых ролей и методов рабочего взаимодействия.

Цифровая трансформация университета – это стратегический процесс комплексных организационно-технических преобразований в инфраструктуре, управлении, учебном процессе и взаимоотношениях со студентами и работниками университета на основе масштабного использования цифровых данных для формирования новой концептуальной парадигмы «Университет как цифровая платформа».

3. Выксунский филиал и региональное сообщество.

Исторически Филиал создан по инициативе региональной власти и предприятий машиностроения и металлургии, с целью реализации программы подготовки инженерных кадров на местах, вблизи промышленных центров.

3.1. Ключевые партнеры и стейкхолдеры Филиала.

Партнерами Филиала являются предприятия Выксунской производственной площадки АО «Объединенная металлургическая компания», ПАО «Завод Корпусов», ПАО «Русполимет», на производственной базе которых студенты Филиала проходят различные виды практик и выполняют научно-исследовательские работы.

На протяжении всего периода развития Филиала главным бизнес – партнером выступала Выксунская производственная площадка АО «ОМК».

Основными направлениями сложившихся и развивающихся партнерских отношений с ВПП ОА «ОМК» являются:

- целевое обучение сотрудников, повышение квалификации и профессиональная переподготовка;
- выплата стипендий для студентов и поддержка молодых преподавателей;
- гранты студентам на реализацию научно-исследовательских проектов;
- совместная реализация социальных проектов, волонтерских акций;
- совместная реализация профнавигационных проектов;
- участие в развитии инфраструктуры Филиала, лабораторной базы;
- предоставление мест для прохождения студентами практической подготовки.

Для достижения целей образования и воспитания, сохранения объектов культурного наследия, Филиал тесно сотрудничает с государственными и муниципальными органами власти, учреждениями культуры и спорта,

Выксунской епархией Нижегородской митрополии РПЦ, общественными организациями.

Вклад Филиала в развитие городской среды будет обеспечен реализацией проектов:

- Капитального ремонта общежития;
- Передачи здания по адресу ул. Лепсе,10/1 Выксунской епархии;
- Передачи земли и помещений БО «Красный бакен»;
- Создания Центра культуры и досуга молодежи

Кроме того, сотрудники и студенты Филиала через проектную деятельность активизируют участие в реализации муниципальных программ по охране окружающей среды, развитию культуры, туризма и молодежной политики.

В рамках деятельности пространства «Ex Libris» в г.Выкса, студенты и сотрудники Филиала расширят разнообразие тем и форматов просветительских и культурных мероприятий, повысят уровень их информационного сопровождения, будут презентовать результаты своей научно – исследовательской деятельности, проектной работы.

В горизонте до 2030 г Филиал планирует укрепить и расширить партнерскую сеть через реализацию проектов:

- развития практико–ориентированного обучения (проектная деятельность, дуальное обучение);
- разработка программ профессиональной переподготовки по заявкам предприятий – партнеров.

3.2. Образовательные организации региона.

Одним из ключевых направлений деятельности Филиала до 2030 г. станет обеспечение его вклада в развитие региональной системы образования и достижение целей национального проекта «Образование» через:

- методическую и материально - техническую поддержку развития регионального образования;
- экспертно-аналитическое сопровождение образовательной политики в регионе;
- разработку цифровых образовательных технологий, направленных на персонализацию и повышение результативности образовательного процесса, распространение опыта реализации практико – ориентированного обучения в регионы Российской Федерации;
- формирование сквозной (непрерывной) образовательной траектории для жителей городского округа г. Выкса и региона «школа - колледж – университет - образование в течение жизни»;
- создание региональной площадки для научно-исследовательской и проектной работы;

Задачи развития системы образования и подготовки современных и востребованных кадров будут решаться в рамках участия Филиала в реализации национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (в частности, национального проекта «Кадры для цифровой экономики»).

3.2.1. Вклад в общее образование

Филиал продолжит развивать взаимодействие с региональными школами. Новым проектом Филиала в рамках развития данного направления станет поддержка школ, в которых будут созданы профильные инженерные классы, педагогические и административные сотрудники школ получат возможность повышать квалификацию в Филиале.

Для повышения качества образовательного процесса (организация практических и лабораторных работ) Филиал продолжит сотрудничество по предоставлению возможности использования своей лабораторной базы.

Для развития академических компетенций и мягких навыков школьников будет создана онлайн-платформа для самообразования и проектно-исследовательской деятельности, будут проводиться открытые интеллектуальные состязания.

В рамках методической поддержки общего образования специалисты Филиала разработают новые образовательные программы, учебные материалы и методы обучения школьным естественно – научным дисциплинам. Университет будет содействовать распространению инноваций в школах через организацию сети партнерских школ с профильными инженерными классами, проведение конкурсов инноваций в образовании и их методическое сопровождение.

3.2.2. Вклад в среднее профессиональное образование.

Филиал продолжит сотрудничество с ГБПОУ "Выксунский металлургический колледж им. А. А. Козерадского" и расширит взаимодействие с профильными колледжами Нижегородской и смежных областей, реализуя проекты:

- дуального обучения
- создания системы непрерывного профессионального образования
- выявления талантливых студентов в рамках научно – практических конференций, конкурсов World Skills, Кейс-Инн и студенческих олимпиад

Заключение

На горизонте ближайшего десятилетия системе образования придется столкнуться с рядом вызовов, формирующих как ограничения, так и новые возможности для развития.

Реализация Программы развития будет происходить в условиях серьезных структурных изменений мировой и российской экономики, вызванных изменениями геополитической ситуации, потребительских

предпочтений, а также новым балансом между глобализацией и регионализацией экономики. «Пост-ковидный» мир оказался иным – миром VUCA и характер таких структурных изменений в настоящий момент до конца неясен. Соответственно, важно не столько предвидеть такие изменения, сколько уметь эффективно к ним адаптироваться.

В ходе реализации Программы развития будут решаться как краткосрочные задачи, связанные с выполнением основных показателей деятельности Филиала, так и задачи, направленные на устойчивое развитие, обеспечивающее реализацию национальных целей развития нашего государства и его основной ценности – человека в условиях существенно изменившейся и продолжающей меняться внешней среды.

Для решения этих задач в Программе:

- определена траектория достижения целевых показателей по годам, определены целевые значения показателей, характеризующих достижение целей развития;
- выделены факторы, влияющие на достижение каждой из целей находящиеся в рамках возможностей управления со стороны Филиала и учредителя. Совокупность факторов для каждого целевого показателя отвечает критерию полноты, то есть описывает все основные направления, по которым Филиал обеспечивает достижение этого целевого показателя;
- на ближайшие 3 года определены комплексы основных мероприятий по достижению целевых показателей Программы, структурированные в соответствии с факторами. Для комплекса трансформационных мероприятий указаны документы, в которых содержится детальное описание инструментов, показателей и ресурсов для достижения цели развития. Документы включают в себя локальные нормативные акты, «дорожную карту», иные документы. Для каждого комплекса

мероприятий приведено финансовое обеспечение на 2022-2024 годы (текущий бюджетный цикл);

Программа развития является ориентиром и основным документом для составления детальных планов и графиков Филиала, в том числе в рамках национальных проектов и государственных программ Российской Федерации, программ Нижегородской области и муниципального образования.

Программа позволит мониторить не только непосредственно ход достижения целевых значений, но и выявлять и анализировать причины отклонений, своевременно корректировать необходимые действия и мероприятия.