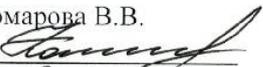


**Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования
«Учебный центр «Стимул»**

Согласовано
Учредитель УЦ «Стимул»
Комарова В.В.

09.01.2019.

Принято
Педагогическим советом
протокол №1 от 10.01.2019г.

Утверждаю
Директор УЦ «Стимул»
Комарова В.В.

09.01.2019


ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебный центр «Стимул» на 2019-2023гг.

г.Катав-Ивановск

2019г.

Содержание Программы

- I. Паспорт Программы
- II. Введение
- III. Анализ деятельности ЧОУ ДПО УЦ «Стимул» в 2016-2018 гг
- IV. Концепция развития ЧОУ ДПО УЦ «Стимул»
- V. Подпрограммы Программы по направлениям
- VI. Механизмы реализации Программы
- VII. Финансовое обеспечение Программы
- VIII. Ожидаемые результаты реализации Программы

I. Паспорт Программы

| | | |
|---|--|--|
| 1 | Полное наименование Программы | Программа развития Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебный центр «Стимул» на 2019-2023гг. (далее – Программа). |
| 2 | Этапы реализации Программы и ответственные работники | <p>Программа реализуется в три этапа: первый – 2019г.- аналитико-проектировочный; второй – 2020-2022 гг.- технологический; третий – 2023 г.- обобщающий.</p> <p>Содержание работы на каждом этапе отражается в приложениях к Программе, которые представляют собой планы реализации (далее - план) целей и задач по основным направлениям деятельности в соответствии с индикаторами результативности.</p> <p>План разрабатывается коллективом учреждения под руководством директора, рассматривается и принимается и корректируется в начале каждого этапа.</p> <p>Ход выполнения Программы ежегодно рассматривается на заседаниях Общего собрания работников учреждения.</p> <p>Ответственными работниками за реализацию Программы на каждом этапе и в целом являются: директор - Комарова Вера Викторовна заместитель директора - Самарина Ульяна Николаевна главный бухгалтер - Щенова Наталья Валерьевна.</p> |
| 3 | Разработчики Программы | Директор - Комарова Вера Викторовна заместитель директора - Самарина Ульяна Николаевна главный бухгалтер - Щенова Наталья Валерьевна. |
| 4 | Цели Программы | Обеспечить устойчивое динамичное развитие ЧОУ ДПО «Учебный центр «Стимул» в условиях формирования новой конкурентоспособной модели системы дополнительного профессионального образования. |

| | | |
|---|---|--|
| 5 | Задачи Программы | <p>1. Обеспечение условий для удовлетворения потребностей личности, общества и рынка труда города и региона в качественном дополнительном профессиональном образовании.</p> <p>2. Формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного профессионального образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития региона.</p> <p>3. Удовлетворение социальной потребности граждан в непрерывном, в течение всей жизни, образовании.</p> |
| 6 | Ожидаемые результаты | <p>1. высокая степень удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг в УЦ «Стимул», информационным и методическим сопровождением образовательного процесса;</p> <p>2. создание единой информационно-коммуникативной образовательной среды учреждения во взаимодействии с заинтересованными субъектами;</p> <p>3. расширение степени участия УЦ «Стимул» в реализации региональных и районных проектов;</p> <p>4. формирование общественной оценки УЦ «Стимул», как устойчиво развивающегося учреждения образования с эффективным менеджментом, представляющего образовательные услуги высокого качества.</p> |
| 7 | Сроки реализации Программы | 2019-2023 гг |
| 8 | Источники финансирования | <p>Средства, заработанные ЧОУ ДПО «Учебный центр «Стимул» за счет взимания платы за образовательные услуги; добровольных пожертвований и целевых взносов юридических и физических лиц; поступлений от мероприятий, проводимых Учреждением или другими организациями и частными лицами в его пользу; дохода от производственной и хозяйственной деятельности; кредитов банков; иных, не запрещенных законодательством источников.</p> |
| 9 | Потребители услуг ЧОУ ДПО «Учебный центр «Стимул» | <p>частные лица; юридические лица.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | Индикативные показатели Программы | <p>1. Обеспечение возможности получения качественного дополнительного профессионального образования;</p> <p>2. Создание оснований для позиционирования учебного центра в качестве образовательной организации, способной функционировать в современных условиях;</p> <p>3. Улучшение финансово-экономического состояния;</p> <p>4. Повышение конкурентоспособности среди профессиональных образовательных организаций района и города.</p> |
| | Исполнители основных мероприятий Программы | Сотрудники ЧОУ ДПО «Учебный центр «Стимул» |
| | Руководитель программы фамилия, имя, отчество, должность, | директор Комарова Вера Викторовна |

II. Введение

Программа развития ЧОУ ДПО «Учебный центр «Стимул» определяет долгосрочную цель и задачи развития учебного центра, а также приоритетные направления развития учреждения по основным направлениям деятельности. В программу включен анализ деятельности учебного центра за последние три года, выявлены сильные и слабые стороны минувшей деятельности и определены ключевые факторы развития по приоритетным направлениям деятельности.

Программа развития является стратегическим документом учреждения и направлена на создание условий для оказания услуг высокого качества по всем видам деятельности, а также развитие системы социального партнёрства, кадрового потенциала и корпоративной культуры учреждения.

Актуальность разработки Программы развития обусловлена современными государственными требованиями к образовательному учреждению дополнительного профессионального образования и требованиями Заказчика – потребителя образовательных услуг.

Стратегической целью реализации программы является обеспечение устойчивого динамичного развития ЧОУ ДПО «Учебный центр «Стимул» в условиях формирования новой конкурентоспособной модели системы дополнительного профессионального образования.

К числу задач, решить которые призвана Программа развития, следует отнести:

- согласование интересов субъектов взаимодействия (учредителя, коллектива, потребителей услуг);
- создание механизмов для предоставления качественных образовательных услуг;
- создание механизмов для получения устойчивой прибыли;
- создание механизмов целесообразного и эффективного использования средств от всех видов деятельности для устойчивого развития УЦ «Стимул», как учреждения дополнительного профессионального образования.

Программа развития учреждения имеет свои особенности:

1. стратегический характер развития, акцентированный на ценностно-смысловые и функциональные свойства дополнительного профессионального образования, как открытой системы;
2. ориентацию на получение качественно нового образовательного результата;
3. опору на системно-деятельностный подход;
4. режим развития учреждения.

К числу содержательных задач программы развития следует отнести:

- а) повышение общего профессионально-квалификационного уровня персонала (развитие функциональных компетенций);
- б) обеспечение профессиональной эффективности, активности, заинтересованности персонала в проведении преобразований;
- в) повышение (развитие) управленческих компетенций;
- г) формирование и развитие условий для личной и профессиональной реализаций работников учебного центра;
- д) системная интеграция ресурсов образования, науки и производства, как условие конкурентоспособности, усиление практической направленности обучения.

Данная программа рассчитана на реализацию в течение 5-и лет и разработана с учетом:

- осознания миссии ЧОУ ДПО «Учебный центр «Стимул» по удовлетворению спроса на образовательные услуги рынка, государства, социума;
- ресурсного обеспечения (материально - техническое, кадровое, финансовое, организационное, нормативно-правовое, методическое, информационное);
- системы требований к качеству дополнительного профессионального образования;
- целей и содержания дополнительного профессионального образования;
- нормативно-правовой базы всех уровней, регулирующей отношения всех участников образовательной деятельности;
- режима развития ЧОУ ДПО «Учебный центр «Стимул».

III. Анализ деятельности ЧОУ ДПО «Учебный центр «Стимул» за период 2016-2018гг.

Цель анализа – получение реальных данных о состоянии деятельности УЦ Стимул за последние три года, а именно за период 2016-2018гг. на основе показателей, установленных федеральным органом исполнительной власти для своевременного принятия управленческих решений; обеспечение доступности и открытости информации о состоянии развития организации.

Задачи анализа:

- выявление положительных и отрицательных тенденций в образовательной деятельности;
- получение объективной информации о состоянии учебно-методической деятельности;
- получение объективной информации о системе управления УЦ «Стимул»;
- установление причин возникновения проблем и поиск путей их устранения.

В процессе анализа проведена оценка:

- образовательной деятельности;
- методической деятельности;
- качества кадрового и учебно-методического обеспечения, материально-технической базы;
- системы управления УЦ «Стимул»;
- функционирования внутренней системы оценки качества образования.

Процедура анализа включает в себя следующие этапы:

- планирование и подготовку работ по анализу;
- организацию и проведение анализа;
- обобщение полученных результатов и на их основе формирование отчета;
- рассмотрение отчета трудовым коллективом.

В соответствии с целями и задачами анализ выполняет оценочную, диагностическую и прогностическую функции.

1. Нормативное и организационно-правовое обеспечение деятельности

УЦ «Стимул»

Учреждение является некоммерческой образовательной организацией, осуществляющей в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам .

В соответствии с Уставом целью деятельности УЦ «Стимул» является образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам, профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки и переподготовки по профессиям рабочих и должностям служащих с целью удовлетворения потребностей граждан в получении профессиональных навыков для выполнения работы по соответствующей квалификации.

Основными задачами деятельности Учреждения являются:

1. удовлетворение потребностей специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом отечественном и зарубежном опыте;

2. организация и проведение повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки специалистов организаций, государственных служащих, высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных граждан.

Основными видами деятельности Учреждения являются:

1. Образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

2. Образовательная деятельность по программам подготовки научно-педагогических кадров, дополнительным общеобразовательным программам, программам профессионального обучения.

В соответствии с Уставом учреждения для достижения целей УЦ «Стимул» осуществляются и иные, приносящие доход, виды деятельности.

Миссия УЦ «Стимул»: Удовлетворение социальной потребности граждан в непрерывном, в течение всей жизни, образовании.

УЦ «Стимул» имеет право на ведение образовательной деятельности (лицензия серия №12750 от 25 мая 2016 г., бессрочно).

Направления реализуемых образовательных программ:

1. Профессиональная подготовка водителей автотранспортных средств категорий «А», «В», «С», «СЕ». Профессиональная переподготовка водителей автотранспортных средств с категории «В» на категорию «С», с категории «С» на категорию «В».
2. Профессиональная подготовка и переподготовка по профессии «Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (автомобилей)».
3. Профессиональная подготовка по профессии «Стропальщик».
4. Профессиональная подготовка и переподготовка по профессии «Бухгалтер».
5. Профессиональная подготовка и переподготовка по профессии «Оператор ЭВМ».
6. Охрана труда для работников организаций.
7. Пожарно-технический минимум для руководителей, специалистов и рабочих основных профессий.
8. Переподготовка и повышение квалификации по направлению педагогических основ деятельности преподавателей.
9. Переподготовка и повышение квалификации по направлению педагогических основ деятельности мастеров производственного обучения практическому вождению транспортных средств.
10. Повышение квалификации водителей транспортных средств.
11. Первая помощь;
12. Обучение ответственных специалистов за работу по обеспечению безопасности дорожного движения;

Свои возможности учебный центр формирует, ориентируясь на требования федеральных законов в отношении предприятий и нужды предприятий и граждан нашего района, городов Усть-Катав, Трехгорный, Сим, Аша и других населенных пунктов.

Одним из приоритетных направлений работы «Стимула» является подготовка водителей автотранспортных средств. Акцент в обучении сделан на высокое качество обучения и,

соответственно, высокий процент сдачи экзамена работникам ГИБДД. Для этого создана отличная материально-техническая база, с обучающимися проводятся Интернет-занятия в режиме он-лайн, семинары по безопасности дорожного движения с приглашением работников ГИБДД, серьезные занятия по оказанию первой помощи пострадавшим в ДТП, психологии водителя и ряд других мероприятий.

Учебный центр является хорошим подспорьем для предприятий городов Катав-Ивановск, Юрюзань, Трехгорный, Усть-Катав, Сим и Аша. Компромиссные, взаимовыгодные отношения между учебным центром и предприятиями позволяют специалистам предприятий не выезжать в другие города области.

Так, очень значимым этапом деятельности для предприятий является предаттестационная подготовка и аттестация электротехнического персонала по электробезопасности. Такая услуга по предаттестационной подготовке электротехнического и электротехнологического персонала осуществляется в «Стимуле».

Не менее важным для предприятий всех форм собственности является обучение работников организаций по общим вопросам охраны труда. С введением в действие государственных нормативных требований по обучению охране труда при работе на высоте, при проведении газо- и электросварочных работ, при работе на станках и т.д., мы обучаем и данные категории работников.

Следующее направление работы основано на требованиях статей 212, 225 Трудового Кодекса РФ. Согласно им, работодатель должен организовать обучение работников рабочих профессий оказанию первой помощи в течении месяца при поступлении на работу и периодически не реже 1 раза в год. Наш медицинский работник проводит такое обучение.

Очень важным является для безопасной деятельности предприятий всех форм собственности и индивидуальных предпринимателей обучение пожарно-техническому минимуму. С января 2016г. в нашем образовательном учреждении обучение проводится по согласованным с органами пожарнадзора программам для 13 категорий работников!

Следующим направлением работы является подготовка слесарей-электриков по ремонту электрооборудования (автомобилей). У молодых людей, занимающихся автосервисом, и не имеющих профессионального образования или желающих повысить свою квалификацию, теперь появилась возможность получить соответствующую подготовку в «Стимуле».

Серьезным направлением работы является подготовка по профессии «Стропальщик». Для этого разработана учебно-программная документация и имеется учебно-материальная база.

Кроме перечисленных, ежегодно обучается большое количество граждан по ряду других программ дополнительного профессионального образования - бухгалтеры, секретари руководителя, операторы ЭВМ и др.

Плодотворное сотрудничество с центрами занятости населения нашего города, а также городов Трехгорный и Усть-Катав позволяет нам приносить пользу по обучению безработных граждан и незанятого населения. Сотрудничество осуществляется по направлениям профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Являясь учреждением социальной направленности, учебный центр реализует ряд благотворительных социальных проектов для наших граждан. Регулярно мы приглашаем любознательных пожилых людей для знакомства с компьютером, миром Интернета, приятного общения и времяпрепровождения.

В результате анализа выявлено, что деятельность учебного центра осуществляется на основании разработанных Положений, Порядков, инструкций, регламентирующих деятельность УЦ «Стимул». В январе 2019г. все нормативные локальные акты были переработаны и были разработаны новые.

В настоящее время в учебном центре действуют следующие локальные акты:

1. Положение об учетной политике
2. Положение об оплате труда, о доплатах, надбавках и премиях
3. Положение о приносящей доход деятельности
4. Порядок оказания платных образовательных услуг
5. Положение об основаниях и порядке снижения стоимости платных образовательных услуг
6. Положение об общем собрании работников
7. Положение о педагогическом совете
8. Правила внутреннего трудового распорядка
9. Правила внутреннего распорядка обучающихся
10. Правила приема на обучение
11. Порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательным учреждением, обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся
12. Порядок организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
13. Положение о формах получения образования
14. Порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся
15. Порядок заполнения, хранения и выдачи документов установленного образца
16. Порядок обучения по индивидуальному учебному плану
17. Порядок, формы и периодичность текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся
18. Порядок и формы проведения итоговой аттестации обучающихся
19. Порядок хранения и использования персональных данных сотрудников
20. Порядок хранения и использования персональных данных обучающихся
21. Порядок деятельности комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
22. Порядок оценки качества обучения

23. Порядок индивидуального учета результатов освоения обучающимися образовательных программ
24. Порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности
25. Порядок реализации права педагогов на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации-работодателя
26. Порядок доступа педагогов к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам
27. Порядок пользования учебниками и учебными пособиями обучающимися, получающими платные образовательные услуги
28. Правила пользования автодромом (закрытой площадкой для занятий практического вождения)
29. Режим занятий обучающихся
30. Порядок проведения самообследования
31. Нормы профессиональной этики педагогических работников
32. Положение о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника
33. Положение об официальном сайте
34. Положение об оказании материальной помощи работникам
35. Порядок зачета образовательной организацией результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ, полученных в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность
36. Порядок разработки, оформления, утверждения образовательных программ и внесения в них изменений и дополнений
37. Программа развития
38. Коллективный договор между работодателем и работниками
39. Паспорт доступности для инвалидов объекта и предоставляемых на нем услуг в сфере образования
40. Приказы директора
41. Правила и инструкции по охране труда
42. Образовательные программы
43. Расписания занятий
44. Штатное расписание
45. График отпусков

В связи с использованием в работе УЦ «Стимул» с 01 января 2017 года профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08 сентября 2015 года в 2017г. исполнены следующие мероприятия:

1. Проведен анализ соответствия предъявляемых стандартом требований компетентности педагогических работников.

2. Разработана образовательная программа ДПО «Теория и методика профессионального обучения».
3. В сентябре 2017г. обучены педагогические работники по образовательной программе ДПО «Теория и методика профессионального обучения» в количестве 7 человек.
4. Скорректированы и утверждены должностные инструкции педагогических работников и обслуживающего персонала.

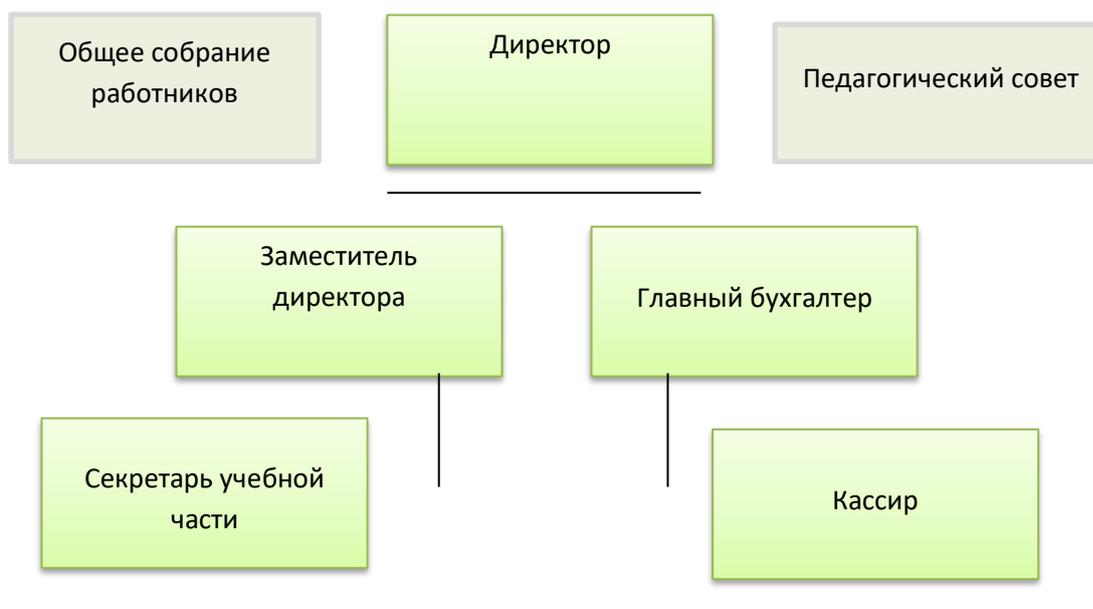
На основании приказа №115/б от 01.10.2017г. в целях определения соответствия педагогических работников занимаемым должностям в декабре 2017г была проведена аттестация педработников УЦ «Стимул». Для этого было разработано Положение о проведении аттестации педагогических работников УЦ «Стимул».

В связи с вступлением в действие Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 сентября 2018 г. № 603н "Об утверждении профессионального стандарта «Мастер производственного обучения вождению транспортных средств соответствующих категорий и подкатегорий», в ноябре 2018г. были проведены следующие мероприятия:

1. Проведено оперативное совещание с мастерами п\о по ознакомлению их с требованиями и положениями стандарта.
2. Проведен анализ соответствия предъявляемых стандартом требований к опыту практической работы, особых условий допуска к работе реальному положению вещей.
3. Скорректирована и утверждена должностная инструкция мастера производственного обучения вождению транспортных средств.

Вывод: В период 2016-2018гг, в соответствии с принятыми законодательными актами РФ и Челябинской области были разработаны, переработаны и утверждены локальные акты УЦ «Стимул», которые обеспечивают функционирование учреждения. Деятельность учебного центра велась строго в соответствии с законодательством РФ.

2. Структура и система управления УЦ «Стимул»



Управление Учреждением осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности и осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом. Высшим органом управления Учреждения является Собственник.

Единоличным исполнительным органом Учреждения является директор, который осуществляет текущее руководство деятельностью Учреждения.

Директор в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом Учреждения назначается учредителем Учреждения.

Права и обязанности директора Учреждения, его компетенция в области управления Учреждением определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом Учреждения.

В Учреждении действуют постоянно действующие коллегиальные органы управления - общее собрание работников Учреждения и педагогический совет.

Вывод: управление учреждением осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности и осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Уставом.

3.Кадровое обеспечение деятельности УЦ «Стимул»

Важным условием деятельности учебного центра в 2016-2018гг являлось кадровое обеспечение.

Штатным расписанием предусмотрены директор, заместитель директора, главный бухгалтер, секретарь учебной части, которые осуществляют управление по соответствующим направлениям. Педагогические работники представлены преподавателями и мастерами производственного обучения практическому вождению. Имеется обслуживающий персонал. Вакансии отсутствуют, текучести кадров нет. В течение данного периода преподаватели прошли профессиональную переподготовку, а мастера п/о прошли повышение квалификации. Кроме того, все педагогические работники прошли обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим. Необходимые законодательные требования в области повышения квалификации сотрудников учебного центра выполнены.

Вывод: Организационная структура и состав кадров учебного центра оказывает большое влияние на эффективность всего трудового процесса. Эффективное использование кадрового потенциала организации заключается в совершенствовании состава и структуры кадров путем их более продуктивного отбора, обучения, переподготовки, а также мотивирования на достижение заданных целей.

4.Образовательная деятельность УЦ «Стимул»

Основной образовательной целью УЦ «Стимул» согласно Уставу учреждения является удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

В 2016-2018гг по заявкам организаций и заявлениям физических лиц осуществлялась образовательная деятельность по дополнительным профессиональным программам, профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих с целью удовлетворения потребностей граждан в получении профессиональных навыков для выполнения работы по соответствующей квалификации.

Кроме того, впервые была осуществлена образовательная деятельность по переподготовке педагогических кадров для нужд образовательных организаций.

За период 2016-2018гг всего было обучено 1557 человек.

Из общего количества обучившихся обучено 249 безработных граждан Катав-Ивановского района, городов Усть-Катав и Трехгорный.

Данные о количестве обученных и наименованиям образовательных программ представлены в Таблице 1.

Таблица 1.

Данные об обучении в ЧОУ ДПО УЦ «Стимул» за период 2016-2018 гг

| Наименование образовательной программы | 2016 | 2017 | 2018 |
|--|------|------|------|
| Водитель ТС категории А | | | 17 |
| Водитель ТС категории В | 109 | 76 | 112 |
| Водитель ТС категории С | | | 1 |
| Водитель ТС категории СЕ | 23 | 31 | 44 |
| Водитель ТС категории В (С на В) | 2 | | 2 |
| Водитель ТС категории В (В на С) | 28 | 21 | 35 |
| Электробезопасность | 65 | 54 | 50 |
| Охрана труда | 310 | 122 | 151 |
| Первая помощь | 1 | 19 | - |
| Стропальщики | - | 12 | 11 |
| Оператор ЭВМ | 14 | 13 | 11 |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Бухгалтер 1С | 13 | 15 | 30 |
| Бухгалтер | 11 | 13 | - |
| Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (автомобилей) | 10 | 10 | - |
| Пожарно-технический минимум | 7 | 25 | 6 |
| 20-часовое повышение квалиф.водителей | 17 | 1 | 2 |
| Охрана труда на высоте | - | 21 | 22 |
| Педагогика и методика профобучения | | 6 | |
| Повышение квалификации мастеров п\о | | 11 | |
| Охрана труда при холодной обработке металлов | | 2 | |
| Итого: | 611 | 452 | 494 |

Основные локальные и нормативные акты, на основе которых осуществлялась образовательная деятельность в данный период, были обновлены, разработаны и утверждены. Учебный процесс, как и в предыдущий отчетный период, организовывался администрацией учебного центра в соответствии с заявками организаций и заявлениями физических лиц. Для информирования заказчиков объявления о наборах и датах обучения ежемесячно выкладывались на сайте учебного центра, отправлялись электронной рассылкой всем деловым партнерам и публиковались в СМИ и в социальных сетях и группах.

Жалобы от потребителей платных образовательных услуги отсутствовали.

Вывод: Анализ результатов позволяет утверждать, что образовательная деятельность учебного центра осуществляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к учреждениям дополнительного профессионального образования, и является стабильной.

4. Внутренняя система оценки качества образовательных услуг

В отчетный период реализация образовательных программ осуществлялось в следующих формах: очной и очно- заочной.

Результативность выполнения образовательной организацией дополнительных профессиональных программ и программ профессионального обучения определяется оценкой усвоения образовательных программ.

Оценка качества освоения настоящей программы проводится в форме внутреннего мониторинга качества образования.

Внутренний мониторинг качества образования, т.е. текущий контроль успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, установление их форм, периодичности и порядка проведения организуется руководителем УЦ «Стимул», осуществляется администрацией и преподавателями соответствующих учебных предметов.

Контроль успеваемости осуществляется директором УЦ «Стимул» согласно графика учебного процесса в следующих формах :

1. посещение теоретических учебных занятий с различными методическими целями ;
2. контрольный срез знаний по предмету, разделу, теме руководителем или менеджером по обучению ;
3. анализ руководителем или менеджером по обучению проведенных преподавателем тестов, самостоятельных работ, зачетов, практических работ, контрольных работ, экзаменов.

Промежуточная аттестация осуществляется преподавателями учебных предметов в виде

- устных опросов,
- тестов,
- самостоятельных работ
- , контрольных работ,
- контрольных занятий,
- экзаменов.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля знаний, промежуточной аттестации по каждому разделу доводятся до сведения обучающихся в начале обучения. Формы и процедуры текущего контроля знаний, промежуточной аттестации представлены в рабочих программах учебных дисциплин. Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям ОПОП (текущая и промежуточная аттестация) создаются фонды оценочных средств (ФОС), позволяющие оценить знания, умения и освоенные компетенции. Фонды оценочных средств для промежуточной и итоговой аттестации разрабатываются преподавателями. ФОС включают в себя педагогические контрольно- измерительные материалы (КИМ), предназначенные для определения соответствия (или несоответствия) индивидуальных образовательных достижений основным показателям результатов подготовки и комплект контрольно-оценочных средств (КОС), позволяющий однозначно выявить освоение вида профессиональной деятельности.

Оценка качества подготовки обучающихся осуществляется в двух основных направлениях:

1. оценка уровня освоения разделов;
2. оценка компетенций обучающихся.

Во время промежуточной и итоговой аттестации выявлялись полученные знания, умения и навыки, проверялось освоение трудовых действий и профессиональных компетенций, изменение отношения к различным аспектам профессиональной деятельности.

Итоговая аттестация обучающихся проходила согласно соответствующему Положению и направлению образовательной программы.

5. Инфраструктура УЦ «Стимул»

В течение 2017г. приобретен, оборудован и оформлен учебный автомобиль «ВАЗ-21150». Осуществлялся капитальный и текущий ремонт других учебных автомобилей. Учебный автомобиль «ВАЗ-21102» утилизирован.

В 2018г. приобретен мотоцикл «Рэйсер» и открыта категория «А».

УЦ «Стимул» располагает арендуемыми помещениями. В соответствии с нормативными актами, УЦ «Стимул» имеет специально оборудованные учебные классы, необходимое техническое и методическое обеспечение.

В 2016г. проведен косметический ремонт помещений учебного центра (учебные классы и служебные помещения). В ноябре 2018г. проведен капитальный ремонт пола учебного класса. Приобретались канцелярские и хозяйственные товары.

На учебном автодроме забетонирована дополнительная площадь для выполнения упражнений на категорию «А», обновлена и добавлена разметка. Автодром своевременно очищался от осадков, поддерживался в рабочем состоянии.

Своевременно оплачивались коммунальные, арендные и другие услуги.

Таким образом, хозяйственная деятельность учебного центра осуществлялась в рабочем режиме. В течение 2016-2018гг коммунальных, финансовых и других сбоев в работе УЦ «Стимул» не было.

Заключение

Анализ отражает общие сведения об УЦ «Стимул», нормативном и организационно-правовом обеспечении деятельности, структуре и системе управления, кадровом обеспечении, образовательной деятельности, внутренней системе оценки качества образовательных услуг, инфраструктуре.

В результате анализа выявлено, что деятельность УЦ «Стимул» в отчетный период проводилась в соответствии с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации.

Кадровый состав УЦ «Стимул» соответствует квалификационным характеристикам.

Образовательная деятельность реализуется с учетом лицензионных требований и условий осуществления данного вида деятельности.

Результаты анализа позволяют констатировать, что материально-техническая база соответствует целям и задачам образовательной деятельности УЦ «Стимул». Учебные кабинеты обеспечены необходимыми техническими средствами обучения, достаточным количеством компьютерной техники и используются по назначению в полной мере.

Проведенный анализ позволил выявить угрозы и слабые стороны внешней среды, препятствующие более интенсивному развитию учреждения. Результаты представлены в Таблице 2.

Таблица 2.

**Угрозы и слабые стороны внешней среды,
препятствующие интенсивному развитию учреждения**

| Угрозы | Слабые стороны |
|--|--|
| 1.Несовершенство и нестабильность законодательной базы (федеральной, региональной). | 1.Недостаточная мобильность по предоставлению образовательных услуг по программам ДПО. |
| 2.Возможная потеря потребителей образовательных услуг из-за возрастающей конкуренции. | 2.Несовершенство мотивационных механизмов для совершенствования профессиональных компетенций кадров. |
| 3.Выход на рынок новых конкурентов, в т.ч. из других регионов. | 3.Ограничения материально-технической базы в обеспечении практикоориентированности образовательных программ. |
| 4.Недостаточный уровень информационно-технологической культуры участников образовательного процесса. | |

Выводы, сделанные в рамках анализа потенциала развития учреждения, позволяют предположить два возможных сценария развития (см. Таблицу 3.).

Таблица 3.

Варианты сценариев развития учреждения на период действия Программы

| Сценарий совершенствования | Сценарий устойчивого развития |
|--|---|
| Предполагает направленность на четкое выполнение установленных законодательством требований к организациям ДПО. Сильной стороной сценария является совершенствование сложившихся направлений деятельности на основе нового законодательства. Угрозой является потеря динамики инновационного развития. | Предполагает опору на достигнутые результаты и выявление новых инновационных «точек роста». Сильной стороной является стимулирование инновационного развития. Риском может стать то, что без целенаправленной работы по поддержке инициатив педагогических работников (организационной, материальной, информационной, финансовой) их усилия могут вызвать разочарование в своих силах и переход на формальное отношение к работе. |

В результате анализа выявлено, что в целом деятельность УЦ «Стимул» в отчетный период проводилась системно с учетом анализа информации, получаемой в результате ежегодного самообследования.

Таблица 4.

Показатели деятельности ЧОУ ДПО УЦ «Стимул»

| N п/п | Показатели | Календарный год | | |
|----------|--|-----------------|------------|--------------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1. | Образовательная деятельность | | | |
| 1.1 | Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации | 121чел/36 % | 148чел/45% | 30чел/6,1% |
| 1.2 | Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации | 42 че/11% | 53 чел/16% | 0 чел/0% |
| 1.3 | Численность/удельный вес численности слушателей, направленных на обучение службами занятости, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации за отчетный период | 79чел/22% | 81чел/24% | 81чел/16,4 % |
| 1.4 | Количество реализуемых дополнительных профессиональных программ, в том числе: | 6 единиц | 7 единиц | 7 единиц |
| 1.4.1 | Программ повышения квалификации | 2 единиц | 3 единиц | 4 единицы |
| 1.4.2 | Программ профессиональной переподготовки | 4 единиц | 4 единиц | 3 единицы |
| 1.5 | Количество разработанных дополнительных профессиональных программ за отчетный период | 1 единиц | 2 единиц | 2 единицы |
| 1.5.1 | Программ повышения квалификации | 1 единиц | 1 единиц | 0 единиц |
| 1.5.2 | Программ профессиональной переподготовки | 0 единиц | 1 единиц | 2 единицы |
| 1.6 | Удельный вес дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ | 0 % | 0 % | 0 % |
| 1.7 | Удельный вес дополнительных профессиональных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ | 0 % | 0 % | 0 % |

| | | | | |
|------------|--|------------|------------|------------|
| 1.8 | Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, имеющих ученые степени и (или) ученые звания, в общей численности научно-педагогических работников образовательной организации | 0 чел/0% | 0 чел/0% | 0 чел/0% |
| 1.9 | Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности научно-педагогических работников | 0 чел/0% | 12ч/92% | 0 чел/0% |
| 1.10 | Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе: | 0 чел/0% | 0 чел/0% | 0 чел/0% |
| 1.10 .1 | Высшая | 0 чел/0% | 0 чел/0% | 0 чел/0% |
| 1.10 .2 | Первая | 0 чел/0% | 0 чел/0% | 0 чел/0% |
| 1.11 | Средний возраст штатных научно-педагогических работников организации дополнительного профессионального образования | 46 лет | 48 лет | 49 лет |
| 1.12 | Результативность выполнения образовательной организацией государственного задания в части реализации дополнительных профессиональных программ | 0% | 0% | 0% |
| 2. | Научно-исследовательская деятельность | | | |
| 2.1 | Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Web of Science в расчете на 100 научно-педагогических работников | 0 единиц | 0 единиц | 0 единиц |
| 2.2 | Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Scopus в расчете на 100 научно-педагогических работников | 0 единиц | 0 единиц | 0 единиц |
| 2.3 | Количество цитирований в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников | 0 единиц | 0 единиц | 0 единиц |
| 2.4 | Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Web of Science в расчете на 100 научно-педагогических работников | 0 единиц | 0 единиц | 0 единиц |
| 2.5 | Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Scopus в расчете на 100 научно-педагогических работников | 0 единиц | 0 единиц | 0 единиц |
| 2.6 | Количество публикаций в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников | 0 единиц | 0 единиц | 0 единиц |
| 2.7 | Общий объем НИОКР | 0 тыс.руб. | 0 тыс.руб. | 0 тыс.руб. |
| 2.8 | Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника | 0 тыс.руб. | 0 тыс.руб. | 0 тыс.руб. |
| 2.9 | Удельный вес доходов от НИОКР в общих доходах образовательной | 0 % | 0 % | 0 % |

| | | | | |
|-------|--|-------------|-------------|-------------|
| | организации | | | |
| 2.10 | Удельный вес НИОКР, выполненных собственными силами (без привлечения соисполнителей), в общих доходах образовательной организации от НИОКР | 0 % | 0 % | 0 % |
| 2.11 | Количество подготовленных печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия), методических и периодических изданий, количество изданных за отчетный период | 0 единиц | 0 единиц | 0 единиц |
| 2.12 | Количество проведенных международных и всероссийских (межрегиональных) научных семинаров и конференций | 0 единиц | 0 единиц | 0 единиц |
| 2.13 | Количество подготовленных научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации за отчетный период | 0 человек | 0 человек | 0 человек |
| 2.14 | Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников без ученой степени - до 30 лет, кандидатов наук - до 35 лет, докторов наук - до 40 лет, в общей численности научно-педагогических работников | 0 чел./% | 0 чел./% | 0 чел./% |
| 2.15 | Число научных журналов, в том числе электронных, издаваемых образовательной организацией | 0 единиц | 0 единиц | 0 единиц |
| 3. | Финансово-экономическая деятельность | | | |
| 3.1 | Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности) | 4830 т.руб. | 4300 т.руб. | 4706 т.руб. |
| 3.2 | Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности) в расчете на одного педагогического работника | 311 т.руб. | 287 т.руб. | 470 т.руб. |
| 3.3 | Доходы образовательной организации из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного педагогического работника | 232 т.руб. | 260 т.руб. | 470 т.руб. |
| 4. | Инфраструктура | | | |
| 4.1 | Общая площадь помещений, в которых осуществляется образовательная деятельность, в расчете на одного слушателя, в том числе: | 419 кв.м | 419 кв.м | 419 кв.м |
| 4.1.1 | Имеющихся у образовательной организации на праве собственности | 0 кв.м | 0 кв.м | 0 кв.м |
| 4.1.2 | Закрепленных за образовательной организацией на праве оперативного управления | 0 кв.м | 0 кв.м | 0 кв.м |
| 4.1.3 | Предоставленных образовательной организации в аренду, безвозмездное пользование | 419 кв.м | 419 кв.м | 419 кв.м |
| 4.2 | Количество экземпляров печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия) из общего количества единиц хранения библиотечного фонда, состоящих на учете, в расчете на одного слушателя | 0,5единиц | 0,5единиц | 0,5единиц |

| | | | | |
|-----|---|-----------|-----------|-----------|
| 4.3 | Количество электронных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия) | 46 единиц | 46 единиц | 48 единиц |
| 4.4 | Численность/удельный вес численности слушателей, проживающих в общежитиях, в общей численности слушателей, нуждающихся в общежитиях | 0 % | 0 % | 0 % |

Анализ полученных результатов позволяет утверждать, что деятельность УЦ «Стимул» осуществляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к учреждениям дополнительного профессионального образования, и позволяет оценивать деятельность УЦ «Стимул» в отчетный период как стабильную, что свидетельствует о правильности и своевременности принятых управленческих решений.

Вместе с тем, возрастание конкуренции побуждает учебный центр к созданию действенных механизмов, обеспечивающих конкурентоспособность учреждения на рынке образовательных услуг; к повышению эффективности управления ресурсами учреждения (кадровыми, финансовыми, материально-техническими, информационными и др.).

IV. Концепция развития ЧОУ ДПО УЦ «Стимул»

Программа развития ЧОУ ДПО УЦ «Стимул» на 2019-2023 гг. (далее - Программа) разработана с учетом стратегических направлений развития образования, зафиксированных в документах и материалах Правительства РФ, Министерства образования и науки РФ, а также внутренних потребностей учреждения и его работников.

Программа основывается на требованиях Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2013- 2020 годы».

Программа определяет стратегические направления развития учреждения, а также нормативные, финансовые, технические, технологические, организационные механизмы их реализации.

Постановка перед учреждением новых задач позволила скорректировать миссию учреждения на 2018-2023 годы: Удовлетворение социальной потребности граждан в непрерывном, в течение всей жизни, образовании.

Ведущие ценности развития учреждения:

- Командная работа: только в результате совместной работы мы можем решить стоящие задачи.

- Профессионализм сотрудников.
- Новые идеи: любая инициатива, исходящая от любого сотрудника должна быть услышана.
- Удовлетворение профессиональных потребностей педагога, руководителя образовательной организации:
 - Главный ресурс нашего развития - это слушатель, который приходит к нам.
- Уважение к сотрудникам: уважаем все точки зрения, конструктивную критику, ценим доброе отношение к учреждению.
- Постоянное профессиональное развитие: приветствуется профессиональный рост и повышение квалификации сотрудников.
- Бережное отношение к материальным ценностям: бережно расходует ресурсы учреждения.

Результат: проактивная, конкурентоспособная организация, где все сотрудники являются членами одной команды.

Основные принципы развития учреждения:

- непрерывность образования. Современное образование сопровождает специалиста на всем протяжении его профессиональной деятельности, то есть является непрерывным;
- индивидуализация образования. Слушателям предоставляется возможность формировать свою индивидуальную образовательную траекторию;
- компетентностный подход. Образовательные программы ориентированы на овладение слушателями определенными практическими компетенциями;
- интерактивность. Внедрение активных методов обучения (тренинги, «ситуационные кейсы», деловые игры и др.), проектный подход в обучении (проекты, ориентированные на достижение слушателями практически значимых результатов в ходе и по окончании образовательной программы);
- сетевое взаимодействие. Участие в реализации программ инновационных площадок, других образовательных организаций-партнеров, развитие обмена преподавателями и слушателями с другими регионами;
- проактивный характер управления, предусматривающий, что реализация стратегии развития учреждения не может быть осуществлена без обеспечения интересов работников, умеющих и желающих работать с высокой трудовой отдачей. Создание условий, способствующих реализации инициативы работника и актуализации его личных целей в процессе трудовой деятельности, является залогом успешной работы организации в решении ее тактических и стратегических задач.

Принятие проактивного характера управления в учреждении означает соблюдение следующих принципов:

Первый принцип вводит в проактивное управление интегративную цель развития непрерывного педагогического образования, в основе которого постоянное развитие личности педагога.

Второй принцип – решение задач развития учреждения возможно при условии согласования действий и объединения усилий всех заинтересованных субъектов, поэтому проактивное управление опирается на инициативу всех работников.

В рамках обобщенных уставных видов деятельности учреждения Программой определяются следующие приоритетные направления развития УЦ «Стимул»:

1. Системное развитие образовательной деятельности
2. Развитие системы управления организацией.

Формулировки приоритетов развития учреждения конкретизируются в формулировках задач в рамках каждого из заявленных Программой направлений развития.

Количество и перечень задач диктуется сегодняшними и потенциальными возможностями учреждения.

Прогнозные значения основных показателей развития учреждения на период 2018-2023 гг. оцениваются по системе специальных индикаторов, разработанных с учетом Показателей деятельности организации дополнительного профессионального образования, подлежащей самообследованию, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 1324

Целевые индикаторы Программы приведены по каждому из трех приоритетных направлений развития. Индикаторы характеризуют эффективность принятой модели развития, конкурентоспособность образовательных программ и научно-методической поддержки, организационную устойчивость и признание учреждения в системе дополнительного профессионального образования.

Плановые значения целевых индикаторов планируется достигнуть без увеличения штатной численности сотрудников учреждения.

Активность сотрудников учреждения позволит создать новые программы дополнительного профессионального образования и профессионального обучения и их постоянное обновление.

Качество образовательных программ, их практическая направленность и высокотехнологичные формы реализации позволят осуществлять повышение квалификации и переподготовку слушателей из различных образовательных организаций.

Вырастет численность слушателей программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения из различных регионов.

Вырастет численность организаций-партнеров. Повысится эффективность участия сотрудников в реализации федеральных и региональных проектов и программ.

Уровень образовательной деятельности, научно-методического сопровождения и поддержки развития образования в регионах, материально-техническое, инфраструктурное и кадровое обеспечение позволит учреждению войти в число успешных организаций в системе дополнительного профессионального образования.

V. Подпрограммы развития учреждения по направлениям

Направление 1. Системное развитие образовательной деятельности

Цель: системное развитие образовательной деятельности предполагает разработку и реализацию комплекса мероприятий, направленных на развитие дополнительного профессионального образования, сочетающего современные подходы к содержанию, учебно-методическому, технологическому и информационному обеспечению существующих образовательных программ и разработке новых программ.

Задачи:

1. разработка и реализация востребованных программ дополнительного профессионального образования (ДПО) и профессионального обучения (ПО);
2. внедрение сетевых форм реализации программ ДПО и ПО;
3. разработка и внедрение современных образовательных технологий;
4. создание механизмов для реализации индивидуального маршрута слушателей.

Мероприятия I этапа по реализации Направления «Системное развитие образовательной деятельности»

| № | Мероприятие | Сроки | Результат |
|---|-------------|-------|-----------|
| | | | |

| п/п | | | |
|---|---|-------------------|-----------------------|
| 1.1. Разработка и реализация востребованных программ ДПО | | | |
| 1.1.1. | Провести обновление программ ДПО и ПО с учетом требований профессиональных стандартов педагога и мастера п/о | 2019 год | Программы |
| 1.1.2. | Разработать перечень приоритетных тем курсов ПК, согласовать его с Учредителем и направить потребителям образовательных услуг | 2019 год | Перечень тем |
| 1.1.3. | Изучить механизмы сертификации ОП | 2022 год | |
| 1.2. Внедрение сетевых форм реализации программ ДПО и ПО | | | |
| 1.2.1 | Заклучить соглашения о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями по реализации совместных образовательных услуг | с 2022 года | Договоры |
| 1.3. Разработка и внедрение современных образовательных технологий | | | |
| 1.3.1. | Осуществлять техническую поддержку сайта учреждения. | Постоянно | Действующий сайт |
| 1.3.2. | Разработать и освоить механизм использования сайта дистанционного обучения | 2020г | Действующий сайт |
| 1.4. Разработка и реализация мониторинга востребованности программ ДПО и ПО на рынке образовательных услуг | | | |
| 1.4.1. | Проводить постоянный анализ востребованности программ ДПО и ПО | 1 раз в полугодие | Аналитические справки |
| 1.4.2. | Разработать инструментарий мониторинга удовлетворенности работодателей качеством предоставляемых образовательных услуг | 2019г | Аналитическая справка |
| 1.4.3. | Проводить мониторинг удовлетворенности слушателей качеством образовательных услуг через сайт учреждения | 2021 год | Аналитическая справка |
| 1.5. Создание механизмов для реализации индивидуального маршрута слушателей | | | |
| 1.5.1. | Разработать Порядок обучения слушателей по индивидуальным учебным планам | 2019 год | Локальный акт |

**Результативность реализации Направления
«Системное развитие образовательной деятельности»**

| № п/п | Индикатор результативности | Единица измерения | 2019 г. (начало реализации) | 2020г. (первый этап) | 2021-2022г г. (второй этап) | 2023г. (третий этап) |
|-------|--|-------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| 1. | Доля слушателей, прошедших обучение с использованием специализированного программного обеспечения (сайты дистанционного обучения, ЭОР), в общей численности слушателей | % | 10 | 20 | 30 | 40 |
| 2. | Доля слушателей из регионов РФ, обучающихся по программам повышения квалификации, к общей численности слушателей | % | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3. | Доля программ, обеспеченных УМК с использованием специализированного программного обеспечения | % | 10 | 20 | 30 | 40 |
| 4. | Доля образовательных программ, прошедших экспертизу | % | 10 | 20 | 30 | 40 |

Направление 2. Развитие системы управления

Цель: совершенствование стратегической составляющей системы управления; опережающее развитие ресурсов учреждения и повышение их доступности.

Задачи:

1.внедрение в систему стратегического управления методологии проактивного управления (это позволит принимать управленческие решения на основе анализа внешней и внутренней ситуаций, современных тенденций развития системы дополнительного профессионального образования и всестороннего учёта запросов и инициатив всех сотрудников);

2.внедрение современных технологий управления;

3.повышение доступа к интеллектуальному и информационному ресурсам всем потребителям;

4.повышение мобильности учреждения на рынке образовательных услуг ДПО.

**Мероприятия по реализации направления
«Развитие системы управления»**

| № п/п | Мероприятие | Сроки | Результат |
|--|---|-------------|---|
| 2.1. Внедрение в систему стратегического управления методологии проактивного управления | | | |
| 3.1.1. | Организовать повышение квалификации управленческих кадров всех уровней на основе использования современных управленческих технологий | 2020 год | Удостоверения, сертификаты |
| 3.1.2. | Разработать и реализовать систему мотивации сотрудников для работы в условиях проактивного управления | 2021год | Аналитическая справка о готовности |
| 3.1.3. | Ввести мониторинг психологической готовности коллектива к работе в условиях проактивного управления | 2021 год | Тестирование |
| 3.2. Внедрение современных технологий управления | | | |
| 3.2.1. | Систематизировать электронную базу нормативных документов, локальных актов учреждения | 2019 год | База нормативных документов и локальных актов |
| 3.2.2. | Совершенствовать систему технической поддержки и программного обеспечения компьютерного оборудования | Постоянно | Отсутствие замечаний |
| 3.2.3. | Внедрить в практику управления тренинги, мозговые штурмы, дискуссионные площадки в целях командообразования и внедрения принципов корпоративного управления | с 2021 года | Рекомендации, разработки |
| 3.3. Повышение доступа к интеллектуальному и информационному ресурсам всем потребителям | | | |

| | | | |
|--|---|-----------------|-------------------------------------|
| 3.3.1. | Работа по развитию инфозоны учреждения | Постоянно | Работа инфозоны учреждения |
| 3.3.2. | Повышать качество представляемой на сайте учреждения информации | Постоянно | Увеличение количества пользователей |
| 3.3.3. | Наладить систему обратной связи с пользователями сайта учреждения | с 2020 года | Отсутствие замечаний |
| 3.4. Повышение мобильности на рынке образовательных услуг ДПО | | | |
| 3.4.1. | Проводить анализ рынка образовательных услуг ДПО и ПО в Катав-Ивановском районе и Челябинской области | с 2019 года | Аналитическая справка |
| 3.4.2. | Разработать механизмы варьирования стоимости обучения на КПК за счёт введения скидок и др. | с 2019 года | Локальный акт |
| 3.4.3. | Разработать рекламные проспекты, буклеты о реализуемых учреждением образовательных услугах | в течение этапа | Проспекты |

**Результативность реализации Направления
«Развитие системы управления»**

| № п/п | Индикатор результативности | Единица измерения | 2019 г. (начало реализации) | 2020г. (первый этап) | 2021-2022 г. (второй этап) | 2023 г. (третий этап) |
|-------|--|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------------|-----------------------|
| 1. | Доля роста востребованности продуктов деятельности по количеству обращений на официальный сайт учреждения | Среднее количество обращений в день | 5 | 10 | 15 | 20 |
| 2. | Отношение объема средств от приносящей доход деятельности, полученных учреждением за год и средств основной деятельности | % | - | 10 | 20 | 30 |

| | | | | | | |
|----|---|---|-----|-----|-----|-----|
| 3. | Степень автоматизации документооборота в учреждении | % | 20 | 30 | 40 | 50 |
| 4. | Отношение среднемесячной зарплаты основного персонала в текущем периоде к прошлому году | % | 100 | 100 | 100 | 100 |

VI. Финансовое обеспечение Программы развития

Финансирование Программы предусматривается осуществлять за счет эффективного и рационального использования:

- предоставления услуг в сфере дополнительного образования;
- средств от приносящей доход деятельности;
- средств от реализации мероприятий, полученных на конкурсной основе.

VII. Ожидаемые результаты реализации Программы развития

В результате реализации Программы развития будет обеспечено:

- высокая степень удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг в УЦ «Стимул»;
- научно-методическим сопровождением образовательного процесса;
- создание единой информационно-коммуникативной образовательной среды учреждения во взаимодействии с заинтересованными субъектами;
- расширение степени участия учреждения в образовательных потребностях организаций района и региона;
- организация участия в общественной оценке учебного центра «Стимул», как устойчиво развивающегося учреждения образования с эффективным менеджментом, представляющего образовательные услуги высокого качества;
- создание механизмов согласования интересов субъектов взаимодействия (учредителя, коллектива, потребителей услуг, социальных партнёров);
- расширение перечня реализуемых образовательных программ;
- увеличение количества слушателей;
- увеличение доли доходов от образовательной деятельности;
- внедрение эффективных современных образовательных технологий;

- активизация методической деятельности: проведение педагогических советов, круглых столов по актуальным вопросам современного законодательства;
- укрепление деловой репутации учебного центра «Стимул» на рынке образовательных услуг;
- создание механизмов для получения устойчивой прибыли за счёт поддержки видов деятельности, приносящих доход, и повышения мотивации сотрудников на достижение значимого для учебного центра «Стимул» результата;
- создание механизмов целесообразного и эффективного использования средств от образовательной деятельности для устойчивого развития учебного центра «Стимул», как учреждения дополнительного профессионального образования.

Активность сотрудников учреждения позволит создать новые программы дополнительного профессионального образования и профессионального обучения и их постоянное обновление.

Качество образовательных программ, их практическая направленность и высокотехнологичные формы реализации позволят осуществлять повышение квалификации и переподготовку слушателей из различных образовательных организаций.

Вырастет численность слушателей программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения из различных регионов.

Вырастет численность организаций-партнеров. Повысится эффективность участия сотрудников в реализации федеральных и региональных проектов и программ.

Уровень образовательной деятельности, научно-методического сопровождения и поддержки развития образования в регионах, материально-техническое, инфраструктурное и кадровое обеспечение позволит учреждению войти в число успешных организаций в системе дополнительного профессионального образования.