

Утверждена  
приказом директора  
ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»  
от 25.03. 2022 г. № 23

**ПРОГРАММА**  
**РАЗВИТИЯ ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»**  
**на 2022 год**

БРЯНСК

Программа развития (далее Программа) Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования Брянской области «Учебно-курсовой комбинат жилищно-коммунального хозяйства и строительного комплекса» (далее – ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК») на 2022 год предназначена для планирования работы учреждения, улучшения качества подготовки специалистов рабочих профессий, совершенствования методов и форм работы, укрепления материальной базы, стабильных условий труда и заработной платы.

Программа рассмотрена на заседании общего собрания работников учреждения 25 марта 2022 года.

### Содержание

Введение.

1. Нормативно-правовое обеспечение.
2. Информационная справка.
3. Цели и задачи Программы.
4. Механизм реализации.
5. Деятельность учреждения по направлениям:
  - 5.1. Финансово-хозяйственное обеспечение.
  - 5.2. Использование новых образовательных технологий и методик в учебном процессе.
  - 5.3. Развитие материально-технической базы.
  - 5.4. Расширение образовательного пространства.
  - 5.5. Управление коллективом.
  - 5.6. Контроль и учет поставленных педагогических задач.
6. Информационное обеспечение. Общая характеристика нерешенных проблем.
7. Укрепление связей системы ДПО с реальным сектором экономики.
8. Развитие кадрового потенциала.
9. Ожидаемые результаты от реализации Программы.
10. Риски реализации Программы.
11. Оценка полученных результатов.

Анализ деятельности (по итогу 2022 года). Перспективы развития на 2023 год.

## Введение

Заинтересованность широких слоев общества в эффективной системе дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) предопределяет ее роль и место в государственной политике в области развития человеческих ресурсов с учетом реально складывающейся ситуации на рынке труда, возрастающей потребности реального сектора экономики, производства, непромышленной сферы в квалифицированных кадрах руководителей, специалистов, рабочих и в обучении безработных граждан, граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

Сформулированная Президентом России задача перехода к непрерывному образованию в течение всей жизни, продиктованная темпами развития современной экономики, науки, информационных технологий, выдвигает проблему реорганизации и развития системы ДПО в число первоочередных задач.

При этом в качестве важнейших мер являются превращение ДПО в один из мощных факторов, позволяющих гражданину быть непрерывно адаптированным к изменениям в технологической и социально-экономической сферах, влияющих на ускорение структурной перестройки производства, формирование мотивации работников к высокопроизводительному и творческому труду, создание эффективного механизма взаимовыгодных отношений производителя и потребителя.

В целях обеспечения решения указанных проблем разработана Программа развития ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК», которая является концептуальной и организационной основой для проведения единой государственной политики Минобразования России и департамента образования и науки Брянской области в области ДПО.

Программа разработана с учетом положений Национальной доктрины образования Российской Федерации, Федеральной программы развития образования, Закона "Об образовании", Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", Послания Президента России Федеральному Собранию Российской Федерации в 2020 году и материалов Государственного совета Российской Федерации "Образовательная политика России на современном этапе", Концепции модернизации российского образования.

Дополнительное профессиональное образование рассматривается как система непрерывного образования, включающая совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов, государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки обучающихся по отдельным дополнительным профессиональным образовательным программам и направлениям, сети реализующих их образовательных учреждений, независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов, органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций.

Сфера ДПО ориентирована на тесную связь с изменениями в реальном

секторе экономики, производством, непроизводственной сферой и удовлетворением потребностей личности, общества, государства в непрерывном образовании.

## 1. Нормативно-правовое обеспечение

Президентом Российской Федерации в Указе от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» подчеркивается необходимость модернизации профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ; формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков.

Модернизация национальной системы квалификаций Российской Федерации, переход от Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих на профессиональные стандарты создает условия для разработки и внедрения гибких вариативных программ профессионального обучения, удобных для потребителей образовательных услуг.

В ст. 73 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 даны определения с использованием понятий «профессия», «должность» рабочего, служащего.

Под профессиональным обучением по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.

Под профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Под профессиональным обучением по программам повышения квалификации рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня.

Важное значение для развития системы дополнительного образования имеет законодательство в области ДПО, ПО, а также другие виды законодательства (гражданское, бюджетное, трудовое, налоговое, административное и др.).

Основными целями создания системы нормативно-правового обеспечения ДПО и ПО являются:

- обеспечение прав граждан на непрерывное образование в течение всей жизни;
- формирование мотивации работодателей и работников к постоянному совершенствованию профессиональных и деловых качеств, обеспечению непрерывного образования;
- законодательное определение и предоставление налоговых и иных льгот гражданам и образовательным учреждениям ДПО для их эффективного функционирования и развития;
- совершенствование системы управления учреждениями ДПО.

Реализация этих целей позволит обеспечить своевременное и качественное кадровое сопровождение осуществляемых в стране социально-экономических преобразований.

## **2. Нормативные правовые акты:**

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 года № 462 «Об утверждении порядка проведения самообследования образовательной организацией»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 года № 292 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения».

## **3. Целями Программы являются:**

- обеспечение позитивной динамики устойчивого развития ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
- увеличение совокупного интеллектуального и духовного потенциала общества, развитие творческих способностей трудового населения;
- создание условий для удовлетворения потребностей общества в повышении

- уровня профессионализма работников всех категорий;
- содействие обеспечению социальной защищенности, профессиональной мобильности и адаптации, социальной реабилитации и занятости населения;
  - создание правовой основы для формирования конкурентной среды по реализации программ ДПО;
  - обеспечение качественного образовательного процесса;
  - поддержание деловой репутации и взаимовыгодных условий с деловыми партнерами;
  - развитие материально-технической базы УКК;
  - обеспечение сотрудников учреждения обустроенными рабочими местами, достойной заработной платой;
  - удовлетворение потребностей реального сектора экономики, производств, непромышленной сферы в подготовленных кадрах.

Реализация указанных целей достигается решением следующих **основных задач:**

- изменение и расширение перечня услуг, оказываемых ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
- освоение новых рынков образовательных услуг;
- расширение сферы деятельности учреждения;
- обеспечение роста качества деятельности ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
- содействие совершенствованию профессиональной ориентации населения, профессионализма работников и безработных граждан через их обучение в системе ДПО в соответствии с требованиями экономического и технологического прогресса;
- организация образовательной деятельности в соответствии с потребностями рынка труда;
- использование новых образовательных технологий и методик в учебном процессе;
- мотивация обучающихся на учебную деятельность;
- дифференцированный механизм мотивации, стимулирующий раскрытие потенциала педагогических работников и вспомогательного персонала ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
- развитие материально-технической базы учреждения;
- управление коллективом;
- стабильное взаимодействие с работодателями слушателей и обучающихся;
- контроль за выполнением поставленных задач;
- формирование механизмов мониторинга качества обучения.

#### **4. Механизм реализации программы**

Программа реализуется на нормативно-правовой базе, устанавливающей и регламентирующей работу ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК».

Программа предусматривает создание единой образовательной информационной среды системы дополнительного профессионального

образования, модернизации образования.  
Программа обеспечивает удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых образовательных услуг.

Механизм реализации Программы предусматривает:  
- разработку образовательных программ, исходя из потребностей заказчика, и соответствующих профессиональным стандартам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 2 июля 2013 года № 513 «Об утверждении перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»;  
- определение порядка реализации мероприятий Программы;  
- обеспечение образовательного процесса с применением современных образовательных технологий;  
- контроль выполнения и оценку полученных результатов;  
- анализ производственных рисков.

#### **Приоритетные направления Программы:**

1. Реализация образовательных программ дополнительного профессионального образования, непрерывного профессионального развития педагогических кадров (профессионально-общественная поддержка педагога).
2. Проектирование и внедрение высокотехнологичной информационной образовательной среды, обеспечивающей повышение эффективности деятельности ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» в целях развития региональной системы дополнительного образования.

#### **5. Программа развития предусматривает комплекс работ:**

##### **5.1. Финансово-хозяйственное обеспечение:**

- реализация образовательной деятельности;
- улучшение условий труда сотрудников ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
- дифференцированный механизм мотивации.

*(Ответственные: директор, заместитель директора - начальник учебно-методического отдела по ПО и ДПО, главный бухгалтер, преподавательский состав).*

##### **5.2. Использование новых образовательных технологий и методик в учебном процессе (мотивация обучающихся на учебную деятельность);**

- корректировка имеющихся и разработка новых учебных программ и планирующей документации с учетом факторов, влияющих на формирование положительной мотивации;
- подбор разнообразных видов самостоятельных работ;
- использование современных средств обучения, повышающих эффективность урока;
- показ стиля педагогической деятельности, творческий подход, новое педагогическое мышление;
- применение системы творческих задач, раскрывающих мотивацию обучающихся и другое.

*(Ответственные: заместитель директора – начальник учебно-методического отдела по ПО и ДПО, преподаватели и методисты).*

**5.3. Развитие материально-технической базы:**

- обновление информационно-правовых систем;
- обновление наглядного материала для учебных кабинетов;
- осуществление текущего ремонта;
- создание электронного архива учебного процесса;
- своевременная передача сведений об обучающихся в федеральный реестр Минобра ФИС ФРДО;
- продуктивное использование информационных технологий;
- оснащение учебного процесса библиотечно-информационными ресурсами.

*(Ответственные: директор, заместители директора, преподаватели, методисты).*

**5.4. Расширение образовательного пространства:**

- привлечение обучающихся различных уровней образования на обучение, повышение квалификации в том числе за счет педагогических экспериментов по поиску новых технологий, мотивационного, оценочного приемов работы сотрудников ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» с обучающимися и слушателями из числа руководителей, инженерно-технического состава, административных работников и рабочих профессий;
- постоянная работа по анализу ценовой политики среди конкурентных образовательных учреждений, применение гибкой системы оплаты для граждан и организаций;
- совершенствование и своевременная актуализация информации на официальном сайте ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
- развитие партнерских отношений с образовательными организациями, осуществляющими дополнительное профессиональное обучение граждан;
- достижение стабильности во взаимодействии с предприятиями, организациями по участию в электронных аукционах;
- обеспечение взаимодействия с партнерами посредством телефонной и электронных средств связи, рекламных мероприятий, распространения раздаточного материала обучающимся;
- системная рассылка коммерческих предложений;
- вовлечение в образовательное пространство организаций, расположенных в регионах, граничащих с Брянской областью.

*(Ответственные: директор, заместитель директора - начальник учебно-методического отдела по ПО и ДПО, главный бухгалтер, преподавательский состав).*

**5.5. Управление коллективом:**

- повышение квалификации педагогических работников в соответствии с требованиями федеральных и региональных нормативных правовых актов;



- применение поощрительных и стимулирующих мер оплаты труда, направленной на повышение качества результатов педагогической деятельности;
- применение поощрительных мер в работе с персоналом, задействованным в дополнительных разработках программного обеспечения, позволяющего улучшать качество преподавания.

*(Ответственные: директор, заместитель директора, главный бухгалтер).*

#### **5.6. Контроль и учет поставленных педагогических задач за:**

- своевременным выполнением федеральных, региональных и локальных нормативных правовых актов, методических рекомендаций;
- материальным обеспечением и качеством преподавания по видам, целям, объектам, используя посещения уроков, открытые уроки, презентации;
- обобщением анализа образовательного процесса с выработкой последующих рекомендаций;
- выполнением учебных планов и образовательных программ, своевременной сдачей отчетной документации в архив;
- введение практики открытых отчетов педколлектива по основным направлениям деятельности при обучении слушателей.

*(Ответственные: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, преподавательский состав, помощник руководителя).*

#### **6. Информационное обеспечение ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК». Общая характеристика нерешенных проблем.**

Существующий уровень информационного обеспечения системы ДПО явно недостаточен для реализации возможностей получения гражданами востребованного качественного профессионального образования в течение всей трудовой жизни.

Основными причинами являются:

- отсутствие в необходимом объеме средств телекоммуникаций в учреждениях и подразделениях ДПО;
- слабая информационная поддержка учебно-методической базы, ориентированной на использование инновационных педагогических технологий и современных средств обмена информацией;
- недостаточное развитие взаимодействия между учреждениями и подразделениями ДПО;
- ведомственная разобщенность субъектов ДПО, приводящая к различным методическим подходам и уровням требований.

Одной из первоочередных задач должна стать разработка информационного обеспечения учебного процесса в рамках информационного пространства ДПО, предусматривающего:

- создание на базе имеющихся средств телекоммуникаций единой телекоммуникационной среды, обеспечивающей информационную

- поддержку учебного процесса, мониторинга и управления системой;
- разработку новых методов обучения с использованием информационных технологий;
- создание учебно-методического обеспечения, основанного на использовании электронных инновационных технологий, организации учебного процесса в условиях общедоступного единого информационного пространства ДПО.

#### 7. Укрепление связей системы ДПО с реальным сектором экономики.

Развитие системы ДПО находится в прямой зависимости от востребованности услуг, предлагаемых образовательными учреждениями реальному сектору экономики.

Основой для укрепления связи системы ДПО с реальным сектором экономики должно стать участие нашего образовательного учреждения в решении проблем, связанных с развитием предприятий и организаций, повышение эффективности через реализацию совместных консультационно-образовательных проектов.

Смена парадигмы в работе с кадрами в реальном секторе экономики непосредственно связана с задачей подготовки резерва и профессиональной переподготовки рабочих.

Формирование единых подходов к данной проблеме должно обеспечить взаимодействие между управленческим персоналом предприятий и преподавателями ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» в части формированию кадрового состава, для чего необходимо сформировать условия эффективного взаимодействия ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» с предприятиями и организациями реального сектора экономики, содействие предприятиям (организациям). Основными задачами являются:

- изучение тенденций развития реального сектора экономики Брянской области и влияние на него международного рынка труда;
- отслеживание ситуации в сфере кадрового обеспечения брянских предприятий и квалификации персонала;
- анализ спроса хозяйствующих субъектов на образовательные услуги, прогноз возможных несоответствий ресурсов системы ДПО развивающемуся спросу;
- изучение рынка труда и рынка образовательных услуг, разработка механизма их взаимодействия и сбалансированности;
- распространение технологий формирования потребности предприятий в непрерывном обучении персонала;
- анализ взаимосвязи качества обучения с карьерным ростом работников.

**Формирование условий эффективного взаимодействия ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» с предприятиями и организациями реального сектора экономики подразумевает:**

- создание системы заинтересованности хозяйствующих субъектов в непрерывном образовании персонала и высвобождаемых работников;

- содействие службам управления персоналом предприятий (организаций) реального сектора экономики в разработке и внедрении технологий анализа и формирования потребности в систематическом обучении работников;
- учет в структуре и содержании программ ДПО проблем деятельности предприятий и организаций реального сектора экономики;
- формирование критериев оценки качества обучения в системе ДПО, соответствующих потребностям производства и стандартам управления качеством;
- организационно-методическое обеспечение обучения всех категорий работников на основе современных технологий обучения.

**Эффективность ДПО и качество учебного процесса могут быть достигнуты на основе соответствующего учебно-методического обеспечения, создаваемого в направлении:**

- создания комплексной системы управления качеством учебного процесса в ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» и организации обучения;
- использования процедур лицензирования, аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения ДПО в соответствии с положениями Федерального закона РФ «Об образовании»;
- организации мониторинга реализации и оценки качества образовательных программ;
- использования современных педагогических технологий.

## **8. Кадровое обеспечение**

Для обеспечения качественного функционирования У ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» необходимо решить задачу формирования и развития кадрового потенциала учреждения, методик оценки качества профессиональной деятельности работников. Преподавательскому составу наряду с основными задачами рекомендуется выполнять функции методистов и консультантов.

- Основные направления развития кадрового обеспечения учреждения ДПО:
- разработка концептуальных основ кадровой политики в области ДПО;
  - разработка и реализация технологии мониторинга кадрового потенциала образовательных учреждений и структурных подразделений системы ДПО;
  - прогнозирование потребностей в педагогических и других работниках учреждения в целом;
  - создание мотивационных механизмов карьерного роста и формирование кадрового резерва путем развития системы переподготовки и повышения квалификации педагогических, руководящих и других работников ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
  - обеспечение социальной защиты и поддержки педагогических кадров и других работников системы ДПО.

Кадровый потенциал – сочетание личностных характеристик персонала, их специальных знаний, квалификации и опыта, а также потенциальных возможностей, которые в процессе трудовой деятельности могут быть

активированы и использованы организацией для достижения поставленных краткосрочных и долгосрочных целей.

Кадровый резерв – 1) подход в управлении персоналом, состоящий в специальном отборе части сотрудников организации для дальнейшего продвижения (вертикального, для горизонтальных ротаций); 2) группа работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью, подвергшихся отбору и прошедших целевую квалификационную подготовку.

Ключевое событие – наиболее важное событие, влияющее на перспективы выполнения всей Программы.

Ключевые показатели эффективности деятельности – система оценки, которая на основе разработанных показателей деятельности подразделения (организации) помогает оценить свое актуальное состояние, определить достижение запланированных стратегических и тактических (операционных) целей.

Конкурентная среда – это условия, силы, факторы, которые, так или иначе (т.е. прямо или косвенно), влияют на степень конкуренции на рынке, а значит и на свободу действий организации.

## **9. Ожидаемые результаты от реализации Программы:**

- создание условий для реализации прав граждан на непрерывное дополнительное профессиональное образование;
- наличие нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие дополнительного профессионального образования;
- формирование ДПО как части единой образовательной информационной среды;
- разграничение компетенции в области ДПО между органами исполнительной власти всех уровней, повышение самостоятельности образовательных учреждений ДПО в выборе стратегии своего развития;
- взаимодействие системы ДПО с реальным сектором экономики, промышленными предприятиями и организациями, непроизводственной сферой;
- обеспечение сбалансированности рынка образовательных услуг и рынка труда;
- повышение качества обучения в системе ДПО как неременного условия повышения качества рабочей силы;
- мониторинг системы ДПО;
- использование различных источников финансирования в целях повышения качества ДПО.

## **10. Риски реализации Программы.**

Программа развития ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» учитывает возможные риски недостижения целей Программы или получения некачественного результата. Данный фактор предполагает распознавание и оценку уровня рисков и принятие мер по их преодолению или минимизации.

Источники рисков могут быть разделены на две основные группы в зависимости от их сферы влияния или возникновения: - внешние (системные) риски, возникающие во внешней среде ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК», но оказывающие непосредственное влияние на его деятельность;

- внутренние риски, возникающие во внутриорганизационной среде ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК».

К внешним рискам реализации программы можно отнести: экономические, социально-политические, рыночные, демографические, другие риски, которые могут возникнуть в результате нестабильности экономики, непредвиденных изменений законодательства, демографического кризиса, стихийных бедствий. Наибольшее влияние на реализацию программы развития могут оказывать следующие внешние риски: неразвитость организационных механизмов взаимодействия федеральных, региональных и муниципальных органов власти с системой ДПО; социальные потрясения в результате резкого и значительного ухудшения уровня жизни населения; несовершенство и нестабильность нормативной правовой базы в области образования и ДПО; отсутствие специализированных программ поддержки и развития дополнительного профессионального образования; отсутствие устойчивых финансово-экономических механизмов развития ДПО; стремительный рост количества и разнообразия программ в области ДПО, реализуемых дистанционно различными образовательными провайдерами; конкурентная среда на рынке образовательных услуг, которая становится более жесткой. Программа развития ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» на 2021 год предусматривает минимизацию проявления и воздействия внешних рисков на деятельность учреждения.

Ко второй группе – внутренним рискам – относятся риски, непосредственно зависящие от социально-культурного климата в коллективе, деятельности управляющих структур ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК», участников образовательного процесса. К ним, в первую очередь, можно отнести организационно-управленческие, технические, финансовые и проектные риски. Финансовые риски могут возникнуть в связи с нехваткой финансовых ресурсов на реализацию программы развития в целом (сокращение финансирования Программы в процессе ее реализации), неэффективного расходования средств, перерасходом бюджета отдельных направлений деятельности из-за неправильных оценок, срывов сроков выполнения работ и т.п. Для преодоления финансовых рисков целесообразно создание системы внутреннего контроля за расходованием средств, которая включает открытую отчетность для всех уровней организационной структуры Программы. Возникновение рисков при реализации отдельных пунктов Программы развития может быть связано с непродуманным составом исполнителей, недостаточной обеспеченностью проектов необходимыми человеческими, финансовыми и материальными ресурсами, задержкой или отсутствием перевода результатов проектов в режим текущей деятельности. В связи с этим целесообразно предусмотреть такой механизм реализации программы,

который позволил бы компенсировать консервативный настрой, запустить процедуру последовательных изменений и создать устойчивую динамику развития ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК».

При реализации Программы развития могут возникнуть организационно-управленческие риски: формирование мероприятий по реализации Программы, не обеспеченных информационными, инфраструктурными и человеческими ресурсами, преобладание интересов текущей деятельности над задачами развития, сопротивление сотрудников реализации Программы, инертность мышления, недостаточная вовлеченность сотрудников и потребителей услуг учреждения в реализацию мероприятий Программы, недостаточная гибкость в управлении, не позволяющая оперативно реагировать на изменения внешней среды, отказ от целей программы развития в пользу сохранения существующих направлений и форм деятельности, преобладание групповых интересов в реализации Программы, формирование мероприятий Программы с преимущественным учетом программ развития предыдущих лет, неэффективная работа участников Программы, недостаток специальных управленческих знаний и навыков у руководителей ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК».

Для минимизации проявления и воздействия организационноуправленческих рисков предусмотрен следующий комплекс мер: 1) формирование эффективной системы управления, которая основана на использовании технологий стратегического менеджмента, программно-целевого планирования, матричного управления, управления качеством управления. Особое внимание при этом будет уделяться постоянному повышению квалификации управленческого персонала всех уровней управления; 2) проведение активной кадровой политики, которая должна создать позитивную мотивацию к достижению целей Программы и решению ее задач, позволит преодолеть сопротивление сотрудников в процессе организационных изменений и послужит стимулом к сплочению коллектива для решения задачи построения качественно нового облика ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК». Элементами кадровой политики станут активное вовлечение персонала в процессы реформирования; прозрачная система мотивации; планомерное повышение квалификации всех категорий сотрудников в соответствии с новыми требованиями к должностям; формирование кадрового резерва; 3) создание системы эффективной обратной связи в ходе реализации мероприятий программы и регулярное информирование сотрудников обо всех происходящих процессах и изменениях, включая публичное представление текущих результатов реализации Программы развития на официальном сайте, в публичных отчетах, привлечение широкого круга сотрудников для решения конкретных практических задач; 4) построение системы регулярного мониторинга и оценки реализации Программы развития, обеспечивающей постоянный контроль и анализ выполнения запланированных мероприятий.

## 11. Оценка полученных результатов

Направление деятельности	Ожидаемый/полученный результат (выполнено, не выполнено, выполнено частично)	Применение проектных и информационно-коммуникационных технологий (ИТК) при обучении слушателей (системное, периодическое)	Перспектива развития направления на 2023 год (увеличение результата на 5%, 10%, 15% и более)
Разработка и корректировка учебных программ.			10%
Обеспечение образовательного процесса применением современных образовательных технологий.			10%
Расширение образовательного пространства при взаимодействии с реальным сектором экономики.			5%
Динамика развития компетенций педагогических работников.			10%
Введение практики открытых отчетов педколлектива по основным направлениям деятельности.			10%

Организация выезда преподавателей ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» на предприятия области с целью изучения работы новейшего оборудования.			5%
Создание кадрового резерва преподавателей УКК (в т.ч. по договорам ГПХ).			5%
Улучшение условий труда сотрудников учреждения.			5%
Своевременная актуализация информации на официальном сайте учреждения.			100%
Удельный вес участия ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» в электронных аукционах.			10%
Увеличение количества обучающихся.			20%
Развитие материально-технической базы.			10%



## Анализ деятельности (по итогу 2022 года). Перспективы развития на 2023 год.

### Анализ деятельности учебно-курсового комбината жилищно-коммунального хозяйства и строительного комплекса за 2021 год

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», лицензией от 24.11.2015 № 3837, выданной департаментом образования и науки Брянской области, и Уставом Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Брянской области «УКК ЖКХ и СК» (далее ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК») оказывает образовательные услуги лицам, достигшим 18 лет по дополнительному профессиональному образованию (ДПО) и профессиональному обучению (ПО).

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» необходимо модернизировать профессиональное образование, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ, формирования системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков. Исходя из этого, в ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» разработаны и модернизированы ряд образовательных программ.

Модернизация национальной системы квалификаций Российской Федерации, переход от Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих на профессиональные стандарты создает условия для разработки и внедрения гибких вариативных программ профессионального обучения, удобных для потребителей образовательных услуг.

В ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» в течение 2021 года реализовалось 55 программ профессиональной подготовки переподготовки по профессиям рабочих и служащих и 49 программ повышения квалификации рабочих и служащих, что превышает результаты предыдущего года на 10%.

В 2021 году прошли обучение и повторную проверку знаний в объеме требований производственной инструкции 6466 человек (2020г. -7782 человека), что на 1316 человек меньше, чем в 2020 году. Причинами снижения количества обученных граждан являются ограничительные меры в связи с пандемией и сокращение производств.

Из них по программам профессиональной подготовки обучились 419 человек (2020г. – 282), по программам профессиональной переподготовки – 710 человек (667), по программам повышения квалификации – 4807 человек

(3109), 530 человек (3724) прошли повторную проверку знаний в объеме требований должностных инструкций.

ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» подает сведения о получивших обучение в федеральную информационную систему ФИС ФРДО – Федеральный реестр сведений об образовании и (или) квалификации.

В учреждении работают 20 штатных сотрудников, из которых 9 (14) человек участвуют в учебном процессе, и 8 внештатных преподавателей. ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» располагает 31 компьютером, в т.ч. 2-мя ноутбуками. Доступ к интернету имеют 18 компьютеров. Также имеются 3 многофункциональных устройства (МФУ), выполняющие операции печати, сканирования и копирования.

ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» располагает 8 –ю оборудованными учебными кабинетами и учебной мастерской – котельной.

С целью более эффективного обучения слушателей конференцзал учреждения используется в качестве учебного кабинета на 60 посадочных мест. Для этого приобретен ноутбук ASUS, мультимедийный проектор и экран на штативе.

В кабинете №12 «Лифтовое хозяйство» ООО «Калугалифтремстрой-сервис» установил экзаменационную площадку Центра оценки профессиональных квалификаций (ЦОК) с комплексом «Лифтовая установка». Кабинет оборудован 2-мя компьютерами с выходом в Интернет, микрофоном и видеокамерой, что позволяет проводить экзамены в режиме Онлайн.

Объем поступивших в 2021 году денежных средств составил 12252,70 тыс.рублей (2020г. - 10967,70). Затраты на внедрение и использование цифровых технологий составили за год – 359,90 тыс. рублей (2020г. - 229, 10).

За период 2021 года в ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» проведен косметический ремонт 2-х кабинетов.

Работа по развитию ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» будет продолжена.