



Утверждена
приказом директора
ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»
от 05 апреля 2023 г. № 29

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»
на 2023 год**

г. Брянск

Содержание:

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.
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.

Введение

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ставит цель создания условий для эффективного развития российского образования, направленного на обеспечение доступности качественного образования, отвечающего требованиям современного инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации. Особую роль в достижении поставленной цели играет дополнительное образование (далее дополнительное профессиональное образование (ДПО)), реализующее образовательные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Одной из приоритетных задач, является внедрение электронного обучения и совершенствование дистанционных образовательных технологий (далее - ДОТ).

В качестве важнейшей меры решения задач, является 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 Минобрнауки России и департамента образования и науки Брянской области в области ДПО.

Программа разработана с учетом 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

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 2023 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 разработана в соответствии с задачами обеспечения непрерывного совершенствования профессиональных знаний и навыков в течение всей жизни, постоянного повышения профессионального уровня и расширения квалификации работников, поставленными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, среди которых:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года (с изменениями и дополнениями);

2. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" (с изменениями и дополнениями);

3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 02.07.2013 № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»;

4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. № 499 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (с изменениями и дополнениями);

5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 292 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения»;

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 «Порядок применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

7. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (Утверждено

Министром образования и науки Российской Федерации 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн).

2. Информационная справка

2.1. Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Брянской области «Учебно-курсовой комбинат жилищно – коммунального хозяйства и строительного комплекса».

Сокращенное наименование: ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»

Юридический адрес: 241019, г. Брянск, пр-т Ст. Димитрова, д. 39

Фактический адрес: 241019, г. Брянск, пр-т Ст. Димитрова, д. 39

Телефон/факс : 8(4832) 41-38-69, 41-64-10, 41-64-06.

Сайт: www.ukk32.ru

Адрес электронной почты: ukk2007@yandex.ru

Директор: Литвякова Елена Сергеевна

Учредитель: Департамент топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Брянской области.

Учредительные документы:

Устав, утвержден Учредителем 23.07.2020 г.

Лицензия на осуществление образовательной деятельности выдана Департаментом образования и науки Брянской области 24.11.2015 г. серия 32Л01 № 0002570, регистрационный № 3837, срок действия – бессрочно.

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Брянской области «Учебно-курсовой комбинат жилищно-коммунального хозяйства и строительного комплекса» осуществляет обучение рабочим профессиям, подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов, является старейшим государственным образовательным учреждением. Учебно-курсовой комбинат основан в 1962 году. Бессрочная лицензия на образовательную деятельность гарантирует не только высокое качество обучения, но и получение документов установленного законодательством РФ образца. Обучение осуществляется по более 100 рабочих профессий и 15 различным направлениям, что позволяет гибко реагировать на запросы рынка.

3. Цели и задачи реализации Программы развития ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»

Целью Программы развития ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» является обеспечение конкурентоспособности организации, создание модели эффективной, гибкой, оперативно реагирующей на новые требования рынка труда в услови-

ях глобальной конкуренции структуры, способной на основе апробированных механизмов обеспечить устойчивое и динамичное развитие в современных социально-экономических условиях.

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

- мониторинг, анализ состояния и распространение практик непрерывного образования в деятельности ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
- приведение в соответствие с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с дополнениями и изменениями) правовой и нормативной базы;
- реализация новых проектов и дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;
- обеспечение систематического обновления реализуемых образовательных программ, расширение ассортимента предлагаемых образовательных программ, в соответствии с требованиями рынка труда;
- совершенствование технологий обучения. Системное применение инновационных, проектных и информационно-коммуникационных технологий при обучении слушателей;
- расширение сферы использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения для реализации дополнительных профессиональных программ;
- разработка инструментария оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ и их результатов;
- разработка и утверждение требований к внутренней оценке качества дополнительных профессиональных программ;
- осуществление аккредитации программ дополнительного профессионального образования;
- разработка и создание современного методического обеспечения в области дистанционного обучения;
- разработка комплексной системы стимулирования преподавательского состава и сотрудников ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» к участию в инновационных проектах разных уровней;
- повышение уровня компетентности преподавательского состава и всех сотрудников ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
- эффективное продвижение образовательных услуг, оказываемых ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» и укрепление его имиджа;
- развитие эффективных финансово-экономических механизмов управления;
- поддержание деловой репутации и взаимовыгодных условий с деловыми партнерами;

- развитие материально-технической базы ДПО «УКК ЖКХ и СК».

4. Механизм реализации программы

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

Механизм реализации Программы предусматривает:

- совершенствование маркетинговой стратегии для эффективного продвижения на рынок образовательных услуг;
- 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»;
- разработку методического обеспечения для реализации новых дополнительных профессиональных программ;
- 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 занятий;
- 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, заместитель директора - начальник учебно-методического отдела по ПО и ДПО, 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 - начальник учебно-методического отдела по ПО и ДПО, 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 - начальник учебно-методического отдела по ПО и ДПО, главный бухгалтер, преподавательский состав, помощник руководителя).

6. Информационное обеспечение ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК».

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.

На современном этапе организация совместной деятельности рассматривается в качестве наиболее актуальной, оптимальной и эффективной формы достижения целей в любой сфере, в том числе образовательной. Таким образом, для решения вновь поставленных задач требуется разработка вариативных организационно-правовых моделей сетевого взаимодействия образовательных организаций, поиска новых механизмов, процедур, технологий организации образования и социализации обучающихся, совершенствования нормативно-правовой базы, позволяющей сохранить достоинства каждого из типов образования и создать условия для системы непрерывного образования.

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 занятости населения Брянской области, 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 «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года;

- организации мониторинга реализации и оценки качества образовательных программ;

- использования современных педагогических технологий.

8. Кадровое обеспечение

Целью развития кадрового потенциала является повышение творческой инициативы, стимулирование профессионально-личностного развития и самореализации преподавательского состава и сотрудников ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» обеспечивающих достижение стратегических целей.

Для реализации этой цели необходимо:

- создать корпоративную среду, стимулирующую творческую инициативу, личностный и профессиональный рост, самореализацию преподавательского состава, сотрудников и обучающихся;
- совершенствовать систему мотивации, поощрения преподавательского состава и сотрудников, и их карьерного роста;
- совершенствовать систему повышения квалификации преподавательского состава и сотрудников, в том числе с использованием потенциала ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК»;
- стимулировать сертификацию и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников.

Ожидаемые результаты:

- создание системы поддержки молодых преподавателей и сотрудников;
- развитие системы информирования преподавательского состава и сотрудников о решениях и изменениях, касающихся персонала;
- совершенствование системы и процедур аттестации преподавательского состава и сотрудников;
- совершенствование системы мотивации преподавательского состава и сотрудников;
- создание системы инвестирования в развитие кадрового потенциала;
- совершенствование механизмов привлечения к преподаванию в ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» и закреплению в нем профессионалов-практиков;
- создание системы экспертизы, непрерывного мониторинга, анализа и оценки эффективности инвестирования в развитие кадрового потенциала;
- оценка эффективности использования потенциала преподавательского состава и сотрудников.

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 продвиже-

ния; 2) группа работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью, подвергшихся отбору и прошедших целевую квалификационную подготовку.

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;
- 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;
- повышение удовлетворённости потребителей и заказчиков качеством образовательных услуг;
- внедрение эффективных современных образовательных технологий;
- активизация методической деятельности: выпуск методических пособий, проведение круглых столов, конференций по актуальным вопросам современного законодательства;
- укрепление деловой репутации ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» 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 организации результата;
- создание механизмов целесообразного и эффективного использования средств от образовательной деятельности для устойчивого развития ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» как учреждения дополнительного профессионального образования.

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 2023 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 оце-

нок, 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;

Для минимизации проявления и воздействия организационно-управленческих 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 ЖСК 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 (<i>выполнено, не выполнено, выполнено частично</i>)	Применение проектных и информационно-коммуникационных технологий (ИТК) при обучении слушателей (<i>системное, периодическое</i>)	Перспектива развития направления на 2023 год (<i>увеличение результата на 5%, 10%, 15% и более</i>)
Разработка и корректировка учебных программ.			10%
Обеспечение образовательного процесса с 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.			5%
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 2022 год**

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), лицензией от 24.11.2015 № 3837, выданной департаментом образования и науки Брянской области, и Уставом Государственное автономное учреждение до-

полнительного 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 07 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.

В ГАУ ДПО «УКК ЖКХ и СК» в течение 2022 года реализовалось 71 программа профессиональной подготовки, переподготовки по профессиям рабочих и служащих и 60 программ повышения квалификации рабочих и служащих, что превышает результаты предыдущего года на 10%.

В 2022 году прошли обучение и повторную проверку знаний в объеме требований производственной инструкции 7 172 человек (2021 г. – 6 466 человека), что на 706 человек больше, чем в 2021 году.

Из них по программам профессиональной подготовки обучились 620 человек (2021г. – 419), по программам профессиональной переподготовки – 1 283 человека (710), по программам повышения квалификации – 4108 человек (4807), 1161 человек (530) 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 23 штатных сотрудника, из которых 9 человек участвуют в учебном процессе, и 23 внештатных преподавателя. 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.

Объем поступивших в 2022 году денежных средств составил 12253,6 тыс. рублей (2021 г. - 12252,70). Затраты на внедрение и использование цифровых технологий составили за год – 49,3 тыс. рублей (2021 г. – 359,90).

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