



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Кафедра инновационных технологий управления в государственной
сфере и бизнесе**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

(бакалаврская работа)

На тему Расширение услуг, оказываемых государственными учреждениями,
в сфере дополнительного профессионального образования

Исполнитель Усова Екатерина Романовна

Руководитель доцент, кандидат педагогических наук

Эмануэль Татьяна Сергеевна

«К защите допускаю»

Заведующий кафедрой

доктор экономических наук, профессор
Фирова Ирина Павловна

« 30 » июня 2023г.

Санкт – Петербург
2023

Оглавление:

	Стр.
Введение.....	3
1 Теоретические основы услуг, оказываемых государственными учреждениями, в сфере дополнительного профессионального образования.....	5
1.1 Понятие и сущность услуг в сфере дополнительного профессионального образования.....	5
1.2 Правовые механизмы государственных учреждений, предоставляемых услуги.....	15
1.3 Особенности услуг дополнительного профессионального образования.....	22
2 Исследование государственной организации.....	27
2.1 Краткая характеристика организации.....	27
2.2 Анализ предоставляемых услуг.....	32
2.3 Проблемы деятельности учреждений дополнительного образования.....	39
3 Разработка программы по расширению услуг.....	45
3.1 Пути совершенствования программы.....	45
3.2 Мероприятия по совершенствованию деятельности расширения услуг в сфере дополнительного профессионального образования.....	51
3.3 Эффективность программы.....	56
Заключение.....	59
Список использованной литературы.....	61

Введение

В настоящее время роль системы дополнительного образования в подготовке подрастающего поколения существенно растет. Она призвана решить важнейшую социальную проблему, связанную с выявлением и развитием тех задатков и способностей детей, которые обеспечат их устойчивое саморазвитие в жизни.

Актуальность исследования состоит в том, что система дополнительного образования все больше воспринимается как сфера услуг (услуг специфических, связанных с формированием личности человека, воспроизводством интеллектуальных ресурсов, передачи ценностей культуры). В силу этого процесс модернизации системы дополнительного образования способствует тому, что учреждения образования становятся субъектами рынка образовательных услуг.

Отсюда следует, что в современных условиях от умения руководства учреждения образования своевременно провести мероприятия по модернизации и развитию этого учреждения зависит сохранность, развитие и востребованность в обществе услуг, предоставляемых этим учреждением. Особое значение приобретает выработка стратегических изменений и переориентация образовательного процесса в соответствии с потребностями общества.

Теоретической основой являются концептуальные положения о развитии личности в дополнительном образовании (В.А. Березина, А.К. Бруднов, В.А. Горский, М.Б. Коваль); теории формирования всесторонне развитой личности, разработанной классиками отечественной педагогики (П.П. Блонский, Н.К. Крупская, П.Ф. Лесгафт, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, С.Т. Шацкий); исследования в области повышения квалификации и развития уровня профессионализма педагога дополнительного образования (В.Г. Бочарова, М.А. Валеева, И.В. Калиш).

Целью дипломного проекта является - расширение услуг, оказываемых государственными учреждениями, в сфере дополнительного профессионального образования.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть понятие и сущность услуг в сфере дополнительного профессионального образования;
- рассмотреть правовые механизмы государственных учреждений, предоставляемых услуги;
- изучить особенности услуг дополнительного профессионального образования;
- провести исследование государственной организации;
- разработать программу по расширению услуг дополнительного профессионального образования.

Объект исследования – система дополнительного профессионального образования.

Предмет исследования: пути совершенствования системы дополнительного профессионального образования.

В качестве методов исследования были использованы:

- теоретический анализ философской, психолого-педагогической и методической литературы по исследуемой теме;
- изучение педагогического опыта учреждения с помощью наблюдения, опроса, тестирования, анализ опытно-экспериментальной деятельности, эмпирические исследования, включающие анкетные опросы.

Методологической основой исследования послужил анализ существующих проблем развития системы дополнительного образования в работах отечественных и зарубежных авторов посвященные проблемам развития дополнительного образования, формам и методам совершенствования их деятельности.

База исследования: Санкт-Петербургский институт дополнительного профессионального образования «Смольный».

1 Теоретические основы услуг, оказываемых государственными учреждениями, в сфере дополнительного профессионального образования

1.1 Понятие и сущность услуг в сфере дополнительного профессионального образования

Дополнительное профессиональное образование является одним из видов образования в Российской Федерации. Само название отражает его специфические особенности. Во-первых, это образование дополнительное, т. е. оно получается к уже имеющемуся определенному образованию. Осваивать дополнительные профессиональные программы могут только лица, имеющие либо получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. Во-вторых, это образование профессиональное, т. е. направлено на получение, прежде всего, навыков по осуществлению конкретного рода трудовой деятельности [15].

Дополнительное образование, наряду со вторым и последующими высшими образованиями, позволяет обеспечить непрерывное образование на протяжении всей жизни, что необходимо в современных условиях. Как отмечается в научной литературе, «дополнительное профессиональное образование является ключевым элементом системы непрерывного профессионального образования, обеспечивающим эффективное и своевременное удовлетворение системой образования потребностей и запросов, возникающих на современном рынке труда, посредством сохранения и развития кадрового потенциала инновационной экономики, переобучение кадров в соответствии с изменяющимися образовательными и технологическими стандартами».

Как указывают исследователи, в последние годы наша страна поставила перед собой комплексную задачу: «создание (практически с нуля) нового рынка – рынка непрерывного образования». Это жизненно

необходимо, чтобы не допустить дальнейшее отставание в экономическом развитии. Как следствие, роль дополнительного профессионального образования будет возрастать.

Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе.

Формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

Дополнительные профессиональные программы реализуются образовательной организацией как самостоятельно, так и посредством сетевых форм их реализации.

Организация осуществляет обучение по дополнительной профессиональной программе на основе договора об образовании, заключаемого со слушателем и (или) с физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение.

Дополнительные профессиональные программы реализуются образовательной организацией как самостоятельно, так и посредством сетевых форм их реализации. Сетевая форма осуществляется на основании договора, в котором указывается:

- дополнительное профессиональное образование по программе (повышения квалификации или профессиональной переподготовки);
- статус обучающихся;
- правила приема;
- условия и порядок осуществления образовательной деятельности, в том числе распределение обязанностей между участниками сетевого взаимодействия;
- характер и объем ресурсов, используемых каждой организацией;
- выдаваемые документ или документы о квалификации;
- срок действия договора, порядок его изменения и прекращения [8].

Таблица 1 - Документы о квалификации

Повышение квалификации	Профессиональная переподготовка
Удостоверение установленного образца	Диплом установленного образца

Квалификация, указываемая в документе о квалификации, дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью или выполнять конкретные трудовые функции.

При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего Профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании.

Организации могут выдавать лицам, освоившим дополнительные профессиональные программы, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации, документы об обучении, образцы и порядок выдачи которых, установлены этими организациями самостоятельно.

Лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть образовательной программы и (или) отчисленным из организации, может быть выдана справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому организацией.

Рекомендации не учитывают особенности реализации дополнительных профессиональных программ:

- содержащих сведения, составляющие государственную тайну.
- в области информационной безопасности.
- в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

- медицинского образования и фармацевтического образования.

- в области подготовки специалистов авиационного персонала гражданской авиации, членов экипажей судов в соответствии с международными требованиями, а также в области подготовки работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой [6].

Документирование учебного процесса в организации может быть организовано как на бумажных носителях, так и в электронной форме. Электронный документ должен быть оформлен по общим правилам делопроизводства и иметь реквизиты, установленные для аналогичного документа на бумажном носителе.

Документы, образующиеся в процессе обучения (приказы, ведомости, протоколы, личные дела слушателей, аттестационные (квалификационные) работы и др.), подлежат хранению согласно номенклатуре дел организации.

Рекомендации по формированию структуры содержания дополнительных профессиональных программ.

Содержание дополнительного профессионального образования определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

Программы повышения квалификации.

Реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

В структуре программы повышения квалификации должно быть представлено описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

Программы профессиональной переподготовки.

Реализация программы профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

В структуре программы профессиональной переподготовки должны быть представлены:

- характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации;

- характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы [12].

Рекомендации по формированию условий реализации дополнительных профессиональных программ:

- Организация при осуществлении образовательной деятельности должна обеспечить выполнение лицензионных требований и условий согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966 «О лицензировании образовательной деятельности».

Контроль и надзор в сфере ДПО:

- Федеральный государственный надзор в сфере дополнительного профессионального образования осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные Российской Федерацией полномочия по государственному контролю (надзору) в сфере образования. Предупреждение, выявление и пресечение нарушений организациями, осуществляющими образовательную деятельность в сфере дополнительного профессионального образования, выполнение требований законодательства об образовании осуществляется посредством организации и проведения проверок органами по контролю и надзору в сфере образования.

Рекомендации по организации учебного процесса по дополнительным профессиональным программам:

- Изложенный в практическом пособии порядок документирования организации учебного процесса является рекомендательным, разработан на основе практического опыта организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы.

Рекомендации по организации приема на обучение по дополнительным профессиональным программам:

- Правила приема граждан в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, на обучение по дополнительным профессиональным программам определяются образовательной организацией самостоятельно.

- Прием на обучение по дополнительным профессиональным программам может проводиться в течение всего календарного года в сроки, устанавливаемые организациями самостоятельно [18].

Информация об организации в сети Интернет:

Организациям рекомендуется формировать открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию об их деятельности, посредством размещения их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте организации в сети «Интернет».

(Постановление Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»).

Требования к поступающим на обучение:

К освоению дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. Требования к поступающему на обучение указываются в каждой дополнительной профессиональной программе [9].

Наличие указанного образования должно подтверждаться документом государственного и (или) установленного Образца или академической справкой.

Зачисление граждан производится приказом руководителя организации, осуществляющей обучение, по результатам вступительных испытаний (при наличии в программе), подачи документов и оплаты за обучение согласно договору.

По заявлению граждане, получающие дополнительное профессиональное образование в форме самообразования, могут быть зачислены для прохождения промежуточной и итоговой аттестации в организации, осуществляющие образовательную деятельность.

Прием на обучение лиц без гражданства, иностранных граждан:

- Право на получение дополнительного профессионального образования лицами без гражданства регламентируется Федеральным законом «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом».

- Прием иностранных граждан на обучение по программам ДПО проводится с учетом признания в Российской Федерации образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, которое осуществляется в соответствии с международными договорами Российской Федерации, регулирующими вопросы признания и установления эквивалентности иностранного образования и (или) иностранной квалификации, и законодательством Российской Федерации.

Рекомендации по организации учебного процесса по дополнительным профессиональным программам:

- Слушателями являются лица, зачисленные на обучение приказом руководителя организации. Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в порядке, установленном программой и (или) договором об образовании.

- Организации для реализации дополнительных профессиональных программ могут устанавливать следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение выпускной аттестационной (квалификационной) работы и другие виды учебных занятий и учебных работ.

- Для всех видов аудиторных занятий устанавливается академический час продолжительностью 45 минут.

- Организация учебного процесса в организации регламентируется расписанием занятий и дополнительной профессиональной программой, утвержденных в установленном порядке. Студенты, поступающие на обучение, осваивают дополнительную профессиональную программу без отрыва от обучения по основной образовательной программе среднего профессионального или высшего образования.

- Освоение программы студентами должно быть организовано в свободное время, аудиторные занятия вынесены за основное расписание учебного процесса [6].

Рекомендации по организации обучения по программам профессиональной переподготовки:

- На каждого слушателя с момента зачисления на обучение по программам профессиональной переподготовки заводится личное дело, в которое подшиваются документы, сопровождающие его обучение, по мере их создания.

- Личная карточка и учебная карточка оформляются на каждого слушателя.

- Документом, фиксирующим обучение слушателя по программе профессиональной переподготовки, является документ, установленный организацией (зачетная книжка, электронная зачетная книжка, ведомость и др.).

- Перед началом обучения по программе профессиональной переподготовки составляется график проведения учебных занятий (семестров).

- При обучении по программам профессиональной переподготовки с отрывом или с частичным отрывом от работы для приглашения слушателей на очередную сессию может рассылаться справка-вызов.

- После завершения сессии оформляется справка-подтверждение.

- На каждую группу слушателей ведется журнал группы (в бумажном или электронном виде), который включает список слушателей, учебную (аудиторную) нагрузку преподавателей, учет успеваемости по каждой дисциплине для контроля за выполнением графика учебного процесса и др. Освоение программы профессиональной переподготовки сопровождается промежуточной аттестацией слушателей, проводимой в формах, определенных учебным или учебно-тематическим планом, и в порядке, установленном организацией.

- При освоении программ профессиональной переподготовки возможен зачет учебных дисциплин (модулей), освоенных в процессе предшествующего обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) дополнительным

профессиональным программам, порядок которого определяется организацией самостоятельно, при условии соответствия содержания этих учебных дисциплин (модулей) целям реализации программы и ожидаемым результатам обучения [10].

Рекомендации по организации практики по дополнительным профессиональным программам:

Практика, как вид учебной работы, может быть предусмотрена учебным планом программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки. Основными видами практики слушателей могут быть: учебная, производственная, преддипломная практики. Практика может быть реализована в формах: педагогическая практика, технологическая практика, исполнительская практика, переводческая практика, творческая практика, получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, научно-исследовательская работа и других формах, предусмотренных дополнительной профессиональной программой.

Рекомендации по организации стажировки:

Дополнительная профессиональная программа может реализовываться полностью или частично в форме стажировки. Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, в том числе зарубежного, а также закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей. Содержание и сроки стажировки определяется организацией.

Рекомендации по организации итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам:

Итоговая аттестация является обязательной для слушателей, завершающих обучение по программам профессиональной

переподготовки и повышения квалификации. Оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ проводится в отношении соответствия результатов освоения дополнительной профессиональной программы заявленным целям и планируемым результатам обучения. Виды итоговой аттестации устанавливаются образовательной организацией самостоятельно, а конкретный перечень обязательных итоговых аттестационных испытаний – дополнительной профессиональной программой [21].

1.2 Правовые механизмы государственных учреждений, предоставляемых услуги

В соответствии с ч. 1 ст. 76 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»), «дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [1].

Статья 76. Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Дополнительное профессиональное образование:

1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ

(программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

3. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

4. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Чем профессиональная переподготовка отличается от второго высшего образования:

5. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

6. Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

7. Типовые дополнительные профессиональные программы утверждаются:

1) федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере транспорта, - в области международных автомобильных перевозок;

2) федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление функций по нормативно-правовому регулированию в сфере ведения государственного кадастра недвижимости, осуществления кадастрового учета и кадастровой деятельности, - в области кадастровой деятельности;

3) федеральным органом исполнительной власти в области промышленной безопасности по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, - в области промышленной безопасности опасных производственных объектов;

4) федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере государственной гражданской службы, по разработке и организации внедрения и консультативно-методическому обеспечению мер, направленных на предупреждение коррупции в организациях, по контролю за выполнением этих мер, по методическому обеспечению мер, направленных на развитие муниципальной службы, - в области противодействия коррупции;

5) федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным по контролю и надзору за применением контрольно-кассовой техники, - в области оценки соответствия контрольно-кассовой техники и технических средств оператора фискальных данных (соискателя разрешения на обработку фискальных данных) предъявляемым к ним требованиям;

6) федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственное регулирование в области охраны окружающей среды, - в области сбора, транспортирования, обработки, утилизации, обезвреживания, размещения отходов I - IV классов опасности;

7) федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной национальной политики, - в области государственной национальной политики Российской Федерации (для государственных и муниципальных служащих);

8) федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на решение задач в области пожарной безопасности, - в области пожарной безопасности.

8. Порядок разработки дополнительных профессиональных программ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, и дополнительных профессиональных программ в области информационной безопасности устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, федеральным органом исполнительной власти в области обеспечения безопасности и федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области противодействия техническим разведкам и технической защиты информации.

9. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

10. Программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

11. Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

12. Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных настоящим Федеральным законом, а также полностью или частично в форме стажировки.

13. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

14. Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

15. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

16. При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации.

После вступления в силу нового закона ФЗ «Об образовании» система дополнительного профессионального образования утратила ряд специфических черт:

1) по результатам освоения дополнительных профессиональных программ больше не выдаются документы о квалификации государственного образца;

2) отменены федеральные государственные требования по программам, предполагающим получение дополнительной квалификации к высшему образованию, в том числе по программам МВА;

3) отменена государственная аккредитация дополнительных профессиональных программ;

4) в несколько раз уменьшен минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки (по

программам профессиональной переподготовки с 500 до 250 часов, по программам повышения квалификации – с 72 до 18 часов);

5) из системы ДПО исключено понятие «краткосрочного повышения квалификации».

Это сделало дополнительное профессиональное образование более гибким, способным быстро адаптироваться под имеющиеся запросы как работодателей, так и работников.

Дополнительное профессиональное образование призвано позволить повышать свой профессиональный уровень или приобретать

новые профессии, когда в этом возникает необходимость. Времена, когда человек, окончив университет, всю жизнь мог пожинать плоды своего обучения, давно прошли. Научно-технический прогресс не стоит на месте, и вместе с ним постоянно появляются новые профессии, а старые зачастую требуют таких навыков, о которых раньше никто и не помышлял. Например, всего несколько десятков лет назад не существовало даже представлений о блокчейне или криптовалютах, а сейчас специалисты в этих областях одни из самых востребованных и высокооплачиваемых.

Действующее российское законодательство часто предусматривает обязательность периодического дополнительного профессионального образования для отдельных категорий лиц (например, педагогических работников, врачей, государственных гражданских служащих, судей, полицейских и т. д.).

Программы дополнительного профессионального образования позволяют получить необходимые навыки без отрыва или с минимальным отрывом от своей профессиональной деятельности.

В зависимости от реализуемых дополнительных профессиональных программ можно выделить два вида дополнительного профессионального образования: повышение квалификации и профессиональная переподготовка.

В соответствии с ФЗ «Об образовании»:

- «Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации» (ч. 4, ст. 76 ФЗ «Об образовании»);

- «Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида

профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации» (ч. 5, ст. 76 ФЗ «Об образовании») [1].

Формальным критерием разграничения данных видов дополнительного профессионального образования служит срок их освоения. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки – менее 250 часов.

1.3 Особенности услуг дополнительного профессионального образования

Важно отличать повышение квалификации и профессиональную переподготовку в рамках дополнительного профессионального образования от повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, осуществляемых в рамках профессионального обучения. Иными словами одни и те же или схожие термины («повышение квалификации», «переподготовка») используются в нормативных документах применительно к двум разным видам образования, что, как показывает практика, часто вызывает некоторую путаницу [7].

Дополнительное профессиональное образование осуществляется по дополнительным профессиональным программам.

«Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законом, с учетом

потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование» (ч. 6 ст. 76 ФЗ «Об образовании»).

В отдельных случаях должны разрабатываться и утверждаться типовые дополнительные профессиональные программы (ч. 7 ст. 76 ФЗ «Об образовании»). Тогда дополнительные профессиональные программы, разработанные образовательной организацией должны, отвечать типовым дополнительным профессиональным программам.

В соответствии с ч. 9 ст. 76 ФЗ «Об образовании» «содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе».

Эти положения призваны обеспечить не только соблюдение определенных формальных требований к содержанию получаемого образования, но и в конечном итоге запросы практики – органов и организаций, в которых лица, получившие дополнительное профессиональное образование, будут осуществлять свою служебную или трудовую деятельность.

Применительно к программам профессиональной переподготовки следует отметить, что они «разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ» (ч. 10 ст. 76 ФЗ «Об образовании»).

Здесь хотелось бы обратить особое внимание на необходимость соответствия программ профессиональной переподготовки требованиям ФГОС высшего или среднего профессионального образования. Это связано с тем, что переподготовку можно рассматривать как своеобразный неформальный аналог среднего профессионального или высшего образования (так как она направлена «на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации»). Подчеркнем, именно неформальный аналог.

Рассматривать диплом о переподготовке как замену диплома о среднем профессиональном или высшем образовании в большинстве случаев нельзя.

Обучение по дополнительным профессиональным программам может «осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании» (ч. 11 ст. 76 ФЗ «Об образовании»). Такой гибкий подход к реализации дополнительных профессиональных программ позволяет обеспечить эффективность образовательного процесса обучающегося совместно с основной трудовой деятельностью [13].

Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в формах, предусмотренных ФЗ «Об образовании», а также полностью или частично в форме стажировки (ч. 12 ст. 76 ФЗ «Об образовании»). Последнее особенно актуально для изучения и приобретения практического опыта в конкретных сферах. Например, ФГОС СПО по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность предусматривает обязательное дополнительное профессиональное образование по программам повышения

квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года преподавателей, отвечающих за освоение обучающимся профессионального учебного цикла (п. 7.15).

«Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании» (ч. 13 ст. 76 ФЗ «Об образовании»). Дополнительные профессиональные программы могут реализовываться очно, заочно, очно-заочно, с использованием дистанционных образовательных технологий или без. Конкретные сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной организацией (с учетом требований к минимуму часов для повышения квалификации и профессиональной переподготовки) и зависят от объема материала, который должен усвоить обучающийся.

В последнее время в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19 особую актуальность приобрело использование при реализации дополнительных профессиональных программ дистанционных образовательных технологий и электронного обучения. Отдельные программы реализуются в гибридной (смешанной) форме.

«Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно» (ч. 14 ст. 76 ФЗ «Об образовании»). Обратим внимание, что в отличие от программ СПО и ВО речь не идет о государственной итоговой аттестации, так как отсутствует требование об аккредитации дополнительных профессиональных образовательных программ.

«Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию,

выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке» (ч. 15 ст. 76 ФЗ «Об образовании») [1].

Данное требование вытекает из того, что дополнительные профессиональные программы по своей сути должны совершенствовать уже имеющиеся компетенции, а формирование новых компетенций все равно происходит на базе уже имеющихся (полученных в процессе обучения по программам СПО и ВО).

В последние годы наша страна предпринимает ряд мер по популяризации дополнительного профессионального образования. Достаточно упомянуть такие проекты, как «Цифровые профессии», «Новые возможности для каждого», задачей которых является, в частности, «формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими».

Таким образом, имеющаяся в нашей стране система дополнительного профессионального образования (предусмотренная нормативными правовыми актами) в целом позволяет эффективно реализовывать стоящую перед ней цели: удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Осталось лишь «запустить» эту систему на полную мощность.

2 Исследование государственной организации

2.1 Краткая характеристика организации

Происходящие технические и общественные преобразования в современном мире, появление новых форматов социальных и экономических отношений все чаще регламентируют непрерывно возрастающие требования к уровню квалификации работников и специалистов в различных сферах деятельности человека. Следствием этих процессов является кардинальное изменение отношения ко всем видам образования и повышения его социальной роли. В условиях постоянного развития взаимоотношений работников и работодателей, редактирования регламента выполнения трудовых обязанностей особое внимание уделяется такой сфере получения актуальных и эффективных знаний как дополнительное профессиональное образование [24].

Санкт-Петербургский Институт дополнительного профессионального образования «Смольный» (СПб ИДПО «Смольный»), основной деятельностью которого является реализация образовательных программ дополнительного образования повышения квалификации и профессиональной переподготовки, предоставляет возможность всем желающим повысить уровень базового образования или на его основе получить новые знания, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и карьерного роста.

Применение дистанционных образовательных технологий позволяет слушателям проходить обучение удаленно, без личного посещения занятий, находясь дома, на рабочем месте или на отдыхе в любой точке планеты в удобное время. Образовательные программы, реализуемые СПб ИДПО «Смольный», разработаны с учетом требований Профессиональных Стандартов, ФГОС и рекомендаций ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации».

Особое внимание уделено организации образовательного процесса. В течение всего периода обучения консультанты оказывают методическое сопровождение, направленное на оперативное решение возникающих у слушателя проблем, что создает комфортную и эффективную среду профессионального развития.

В соответствии с требованием постановления Правительства Российской Федерации от 26 августа 2013 г. № 729 «О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» реквизиты документов, выданных слушателям после освоения образовательных программ дополнительного профессионального образования в СПб ИДПО «Смольный», автоматически вносятся в ФИС ФРДО ДПО.

Целевая аудитория программ профессиональной переподготовки: Лица с высшим (средним профессиональным образованием) вне зависимости от профиля основного образования, желающие поменять профиль (сферу) деятельности. Женщины (70%) и мужчины (30%) 35-60 лет из РФ.

Целевая аудитория программ повышения квалификации: Лица с высшим (средним профессиональным образованием) по профилю, родственному профилю переподготовки: педагогика, психология, социальная сфера и др., желающие повысить квалификацию для прохождения аттестации, карьерного роста, актуализации компетенций, расширения профессиональных возможностей. Женщины (80%) и мужчины (20%) 35-60 лет из РФ.

Целевая аудитория программ профессионального обучения: Лица со средним (полным) основным образованием, желающие получить квалификацию, востребованную в современном обществе. Женщины (60%) и мужчины (40%) 35-60 лет из РФ.

Педагогический состав СПб ИДПО «Смольный»:

Таблица 2 - Педагогический состав. Руководство.

№	Образование	Должность	Направление подготовки
1	высшее	Педагог-методист	Учитель немецкого и английского языка
2	высшее	Педагог-методист	Учитель начальных классов Учитель технологии и предпринимательства
3	высшее	Педагог-методист	Дошкольная педагогика и психология
4	высшее	Педагог-методист	Учитель средней школы Математика
5	высшее	Педагог-методист	Учитель русского языка и литературы. Государственное и муниципальное управление.
6	-	Генеральный директор	-



Рисунок 1 - Организационная структура СПБ Идпо Смольный.

Численность персонала составляет 15 человек.

Основными целями маркетинговой стратегии СПБ Идпо Смольный являются:

- Стабильное увеличение годовой прибыли;
- Увеличение доли рынка;
- Занятие лидирующей позиции в своём сегменте.

Поставленные цели определили следующие задачи:

- Расширение перечня реализуемых образовательных программ;
- Увеличение количества слушателей программ;
- Увеличение количества слушателей, регулярно повышающих квалификацию, обращаясь к образовательным услугам компании;

- Повышение качества предоставляемых образовательных услуг;
- Создание бонусной программы для увеличения лояльности клиентов;
- Оказание дополнительных услуг, связанных с реализацией образовательных программ (бонусные курсы);
- Разработка и проведение рекламной кампании.

Методы реализации маркетинговой стратегии и ресурсах, выделяемых на рекламу ДОП в образовательной организации.

Основные методы продвижения услуг СПб Идпо Смольный на рынке:

1. Реклама в социальных сетях.
2. Разработка и продвижение групп в популярных социальных сетях: «ВКонтакте», «Facebook», «Google+», «Одноклассники», «Twitter», «Instagram».
3. Привлечение пользователей, публикация тематических материалов, анонсы новых программ, публикация отзывов выпускников, диалоги и обсуждения.
4. Контекстная реклама.
5. Анализ ключевых запросов и разработка стратегии по контекстной рекламе. «Яндекс Директ», «Google», «Mailgroup».
6. Рекламная сеть «Яндекса».
7. Баннерная реклама на тематических интернет-ресурсах.
8. Подбор площадок и размещение рекламных баннеров, ведущих на основной сайт АНО «Академия дополнительного профессионального образования» и на ряд продвигаемых образовательных продуктов.
9. Участие в тематических образовательных мероприятиях. Форумы онлайн и офлайн, научно-практические конференции, съезды и симпозиумы научных сотрудников, преподавателей, работников

социальной сферы, где могут быть представлены образовательные продукты Академии.

10. Почтовая рассылка коммерческого предложения по оказанию образовательных услуг в отделы кадров на предприятия с численностью работников свыше 100 человек.

11. Создание, обновление и регулярная проработка соответствующей базы данных, реферальные модели сотрудничества.

2.2 Анализ предоставляемых услуг

Повышение квалификации – повышение уровня теоретических и практических знаний, совершенствование профессиональных навыков и умений специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями по профилю профессиональной деятельности.

Профессиональная переподготовка – это дополнительное профессиональное образование, позволяющие освоить и получить новую специальность (профессию) [27].

В соответствии со ст. 76 п.3 Федерального закона РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., "к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Обучение проходит по следующим направлениям:

- Педагогика – дошкольное, начальное, среднее, общее образование, коррекционная и социальная педагогика, среднее профессиональное образование. Представлены курсы по предметной специализации и направлениям деятельности педагогических работников;

- Управление и менеджмент – государственное управление, закупки по 44 ФЗ, кадровое делопроизводство, маркетинг, логистика;

- Экологическая безопасность;
- Безопасность дорожного движения;
- ГО и ЧС, пожарно – технический минимум;
- Антитеррористическая защищенность.
- Кадровый менеджмент и др.

СПб ИДПО «Смольный» предоставляет возможность отправиться на курсы повышения квалификации по таким видам деятельности:

- Педагогика;
- Автошкола;
- Антитеррористическая защищённость;
- Безопасность дорожного движения;
- Библиотечное дело;
- Бухгалтерия;
- ГО и ЧС;
- Государственное управление;
- Дезинфекция;
- Делопроизводство;
- Для руководителей;
- ЖКХ;
- Закупки ФЗ 44, ФЗ 223;
- ИКТ;
- Кадастр;
- Кадровое дело;
- Логистика;
- Маркетинг;
- Медицина;
- Образование (педагогика);
- ПТМ и Пожарная безопасность;

- Первая медицинская помощь;
- Психология;
- Реклама;
- Соцзащита;
- Туризм;
- Экологическая безопасность.

Таблица 3 – Тип обучения в СПб ИДПО «Смольный»

Форма обучения	
Очная	Заочная

Основная образовательная программа обучения в СПб ИДПО «Смольный» представлена в приложении А.

Приведем пару примеров и основную стоимость курсов:

- Содержание и методические аспекты преподавания учебной дисциплины "Основы философии" в организациях среднего профессионального образования в соответствии с требованиями ФГОС СПО";

- «Подготовка руководителей и специалистов по реализации комплексных мер защиты окружающей среды и обеспечению экологической безопасности при осуществлении хозяйственной деятельности предприятий и организаций»;

- "Эффективные методики развития интеллектуальных способностей у детей младшего школьного возраста при обучении игре в шахматы в организациях дополнительного образования";

- "Шахматы для детей. Современные методы интеллектуального развития детей младшего школьного возраста в организациях общего и дополнительного образования с учетом требований ФГОС НОО";

- "Формирование предметных и метапредметных результатов в начальной школе в соответствии с ФГОС НОО";

- "Эффективные формы и методы организации образовательно-воспитательного процесса в детском доме" и т.д.

Таблица 4 - Стоимость курсов повышения квалификации.

Объём образовательной программы	1	3	7	1
	6 ч. 4 дн.	6 ч. 6 дн.	2 ч. 10 дн.	44 ч. 18 дн.
Стоимость	490 р.	690 р.	890 р.	1090 р.

Также в СПб ИДПО «Смольный» осуществляются курсы профессиональной переподготовки.

Все виды курсов:

- Автошкола;
- Безопасность дорожного движения;
- Библиотечное дело;
- Бухгалтерия;
- ЖКХ;
- Кадровый менеджмент;
- Менеджмент в образовании;
- Образование (педагогика).

Рассмотрим пару примеров курсов профессиональной переподготовки:

- Специальное (дефектологическое) образование по профилю "Организация и содержание логопедической работы".

Присваиваемая квалификация:

Учитель - логопед.

- "Техническое творчество: теория и методика преподавания в сфере дополнительного образования".

Присваиваемая квалификация:

Педагог дополнительного образования.

- "Театральная деятельность: теория и методика преподавания в сфере дополнительного образования".

Присваиваемая квалификация:

Педагог дополнительного образования.

- "Специалист в области воспитания: организация воспитательной работы и социализации учащихся в условиях реализации ФГОС".

Присваиваемая квалификация:

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения.

- "Секретарь учебной части: делопроизводство и организация работы с управленческими документами образовательной организации" и т.д.

Присваиваемая квалификация:

Секретарь учебной части.

Таблица 5 - Стоимость курсов профессиональной переподготовки.

Объём образовательной программы	2 60 ч. 3 мес.	5 20 ч. 5 мес.	6 30 ч. 6 мес.	1 100 ч. 9 мес.
Стоимость	3100 р.	4800 р.	6000 р.	8000 р.

Самые популярные образовательные услуги (%) можно представить в виде схемы:

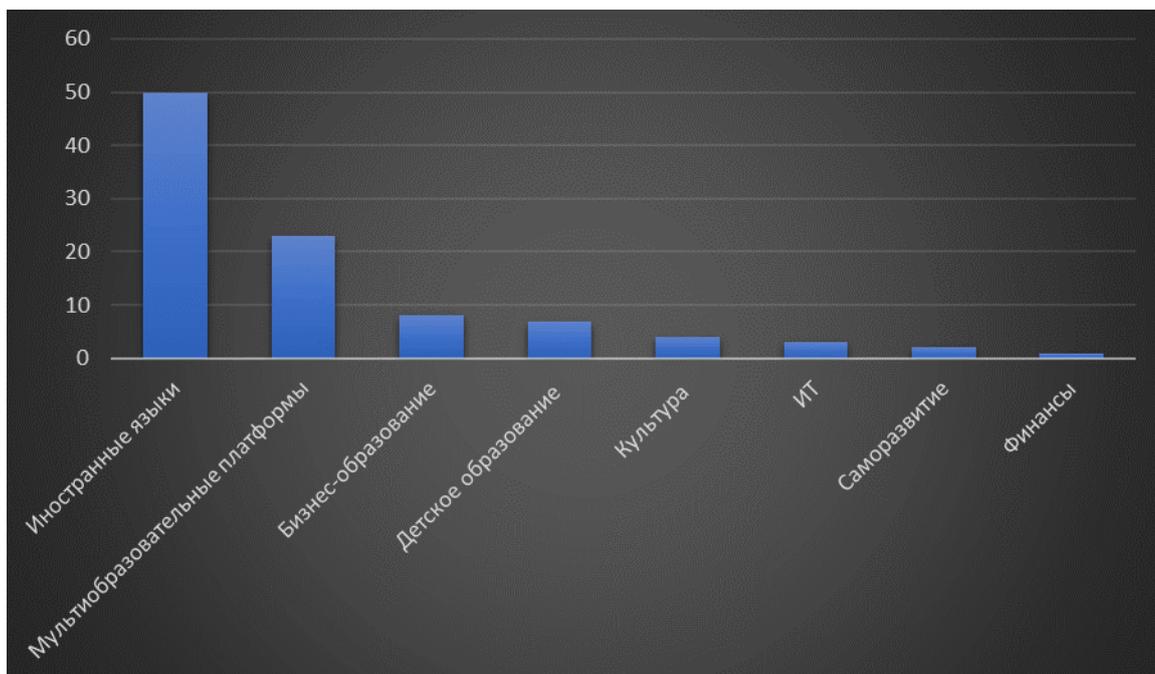


Рисунок 2 - Востребованные курсы

Самым востребованным курсом в сфере образования является "Иностранные языки".

В наше время изучение иностранных языков является важным аспектом жизни современного человека. Оно иностранного языка дает нам возможность знакомства с культурой и традициями других стран, способствует развитию мышления, воображения и памяти. Его знание необходимо для эффективного взаимодействия государств друг с другом во многих сферах жизни (науке, политике, культуре, искусстве и т. д.). Владение иностранным языком в наши дни – одно из условий профессиональной компетенции.

Сейчас в мире наблюдается процесс глобализации – возникновения гибридной мировой культуры, смешения национальных традиций, усиления сотрудничества между нациями. Он проявляется в унификации и единении самых различных аспектов жизнедеятельности людей – их мировосприятия и мировоззрения, политики и экономики, социальной жизни и производства, науки и образования, культуры и искусства, религии и языка, спорта и т. д. [2].

В сфере образования существует множество похожих компаний. Следовательно, существует и конкуренция. Для того, чтобы успешно зарекомендовать себя на рынке, получать положительные отзывы клиентов, необходимо предоставлять не только качественные услуги, но и иметь привлекающее название. Ведь именно благодаря удачному имени, предприниматель может получить действенную рекламу, которая будет привлекать новый поток клиентов.

Для названия бизнеса, связанного с обучением, важным правилом являются ассоциации, вызываемые компанией. Они являются ключом к удержанию, а также к возвращению клиентов. Ведь в место, где человеку приятно и комфортно обучаться, возвращаться хочется снова и снова. Ассоциации должны навеять клиенту приятные воспоминания, связанные с моментами получения новых знаний, которые должны заставить его вернуться именно к вам. Можно смело заявить, что если смысл названия привлекает нового клиента, то ассоциативность его возвращает.

Основные нашей конкуренты немного образовательной курсов организации адаптации в сегменте кадровое рынка предметов образовательных числе и консалтинговых понятия услуг:

- Институт дополнительного профессионального образования НИУ ВШЭ;
- Институт дополнительного образования АНО "НИИДПО";
- Санкт-Петербургский университет технологий управления обучения и экономики.

Оценивать будем по 10 балльной системе.

Таблица 6 – Анализ конкурентов

№	СПб ИДПО «Смольный»	Институт дополнительного профессионального образования НИУ ВШЭ	Институт дополнительного образования АНО "НИИДПО"	Санкт-Петербургский университет технологий
---	---------------------	--	---	--

Продолжение таблицы 6

				управления обучения и экономики
Целевая аудитория	Выпускники ВУЗов, бакалавры, специалисты, магистры (10)	Выпускники ВУЗов, бакалавры, магистры (6)	Выпускники ВУЗов, бакалавры, специалисты (8)	Выпускники ВУЗов, бакалавры, специалисты, магистры (10)
Перечень услуг	8	6	4	4
Квалификация персонала	9	7	5	5
Известность на рынке	7	7	4	4
Итого	34	26	21	23

СПб ИДПО «Смольный» набрал большее количество баллов. Институт оказывает наибольшее количество услуг, работают квалифицированный персонал.

Дополнительное образование детей наиболее приближено к запросам населения, призвано гибко реагировать на новые образовательные потребности, что требует от руководителей учреждений новых знаний в области менеджмента.

Например, лекции назвать общего курс освоить по иностранному высшим языку защиты можно высшего так:

- Полиглот, English ребенка Club, ГудСлог, истощению Wunder органом Land, Веселый отдел английский.

Названия персонала для уделяется курсов новых по психологии:

- Психоз, Недц, обучения ПсихоЛаб, Health качества Pro, отдел ПсихоГрупп.

2.3 Проблемы деятельности учреждений дополнительного образования

Востребованность курсов СПб ИДПО «Смольный».

Для примера рассмотрим «Кадровый менеджмент».

О программе:

Кадровый менеджмент - это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, включающая в себя разработку кадровой политики, принципов и методов управления персоналом. Адекватное управление кадрами формирует среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются способности; люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественного признания своих достижений. Целью кадрового менеджмента является грамотно выстроенная работа с людьми, правильный подбор и оценка, их заинтересованность в повышении своего квалификационного уровня [20].

Дисциплины, изучаемые в рамках профиля:

- Общий менеджмент.
- Основы кадровой политики и кадрового планирования.
- Конфликтология.
- Инновационный менеджмент в управлении персоналом.
- Управление социальным развитием персонала.
- Основы управленческого консультирования.
- Международная практика управления человеческими ресурсами.
- Международный менеджмент.
- Бизнес-планирование и т.д.

Специалист в области воспитания: организация воспитательной работы и социализации учащихся в условиях реализации ФГОС.

О программе:

Данная программа раскрывает особенности ведения и развития учебного процесса в контексте реализации обновленного ФГОС и направлена на освоение и совершенствование профессиональных компетенций педагогов

в системе воспитания и социализации обучающихся с учетом обновленного законодательства в области воспитания.

Программа включает изучение нормативно-правой основы в системе образования и воспитания, особенности воспитания и социализации обучающихся в условиях реализации ФГОС, организации деятельности детских общественных объединений, организации досуговой деятельности обучающихся, профилактики социальных девиаций, основы организации взаимодействия с родителями обучающихся, информационно-библиотечного сопровождения педагогического процесса, основ тьюторской деятельности.

Программа профессиональной переподготовки разработана с учетом требований:

- ФГОС СПО 39.02.01 "Социальная работа".
- ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.01 «Педагогическое образование».
- Профессионального стандарта «Специалист в области воспитания», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.01.2017 г №10н.

Среда возникновения риска невостребованности услуг порождает его внутренние и внешние причины. Внутренние причины СПб ИДПО «Смольный» зависят от деятельности предприятия, его подразделений и отдельных работников. К ним относятся:

- неправильная организация производственного процесса;
- неправильная организация снабжения предприятия материальными ресурсами.

Основные проблемы функционирования СПб ИДПО «Смольный»:

- противоречивая законодательная база, отсутствие социальных гарантий, обеспечивающих доступность качественного ДО для всех слоев населения;

– отсутствие систематизации и доступности программ нового поколения, направленных на развитие инновационной деятельности, информационных технологий;

– неразвитость механизмов государственно-общественного контроля над качеством;

– дефицит высокопрофессиональных кадров педагогов и менеджеров;

– остаточный принцип финансирования из бюджетов всех уровней;

– отсутствие гарантированного финансирования системы всероссийских мероприятий с обучающимися по различным направлениям.

Основные конкуренты образовательной организации в сегменте рынка образовательных и консалтинговых услуг:

- Институт дополнительного профессионального образования НИУ ВШЭ;

- Институт дополнительного образования АНО "НИИДПО";

- Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики.

Ценовая политика СПб ИДПО «Смольный», с одной стороны, является индикатором качества его образовательных услуг, а с другой - тем инструментом, с помощью которого СПб ИДПО «Смольный» реализуется политика его социальной ответственности (находит отражение в вузе в системе поддержки обучающихся, включая финансовую). По объективным причинам, для многих абитуриентов ценовая политика является одним из решающих факторов выбора СПб ИДПО «Смольный» как места обучения, а соответственно, и фактором оценки его привлекательности. Анализ ценовой политики свидетельствуют о том, что при достаточно высоком качестве подготовки стоимость обучения, например, по экономическим специальностям, устанавливается в диапазоне среднего уровня цен: на 10-15% ниже, чем в НИУ ВШЭ и на 10-15% выше, чем в негосударственных вузах региона.

Слабым звеном ценовой политики СПб ИДПО «Смольный» является отсутствие условий фиксирования стоимости обучения на период обучения. Динамичность стоимости обучения, независимо от уровня ее индексации по годам (высокий или низкий), снижает уровень ценовой привлекательности института для его потенциальных абитуриентов.

Несмотря на то, что привлекательность института в большей степени категория качественная, существует система количественных показателей, с помощью которых можно судить о степени привлекательности высшего учебного заведения и его образовательных услуг. К их числу, на наш взгляд, можно отнести: динамику набора; проходной балл и средний балл ЕНТ зачисленных на специальность или в вуз, в целом; стабильность студенческого контингента; текучесть профессорско-преподавательского состава; статистика трудоустройства выпускников и ряд других. Важным показателем привлекательности вуза является его вовлеченность в жизнь регионального сообщества и влияние на его развитие, степень которого можно оценивать количеством реализуемых инициативных и хозрасчетных НИР по проблемам региона, членством или участием ППС в работе региональных профессиональных альянсов и других ассоциативных структур, количеством выполняемых вузом финансируемых проектов, в том числе совместных с работодателями, структурами местной власти и т.д.

Удовлетворенность образовательными услугами заинтересованных лиц, несмотря на свою субъективность - один из основных показателей в исследовании и оценке привлекательности института. В основе методологии изучения степени удовлетворенности образовательными услугами - анкетирование. Материалы анкетирования являются необходимой и обязательной информацией для SWOT-анализа состояния удовлетворенности заинтересованных лиц. Группы респондентов процедуры анкетирования: студенты, выпускники, профессорско-преподавательский состав вуза и работодатели. Содержание анкет должно отражать специфику интересов и социально-экономических ожиданий групп респондентов. Для выявления

определенных закономерностей анкеты студентов и преподавателей рекомендуется структурировать по идентичным блок-пакетам: ресурсный, социальный, информационный. По аналогичному принципу должны структурироваться анкеты и для выпускников и работодателей. Это позволит увидеть не только отдельные плюсы и минусы в организации деятельности вуза, но и оценивать в целом эффективность его политики по отдельным направлениям работы [25].

Опрос обучающихся представлен в Приложении 2.

3. Разработка программы по расширению услуг

3.1 Пути совершенствования программы

Получение таких образовательных услуг в СПб ИДПО «Смольный» имеет ряд существенных преимуществ:

- краткосрочность обучения;
- гибкий график учебного процесса;
- небольшая наполняемость групп;
- изучение новейших информационных технологий;
- рациональное сочетание теории и практики;
- льготная система оплаты за обучения для студентов техникума
- высокий уровень профессионализма педагогов, имеющих большой стаж и практический опыт работы.

Содержание рабочих программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения строится исходя из федеральных, региональных требований, потребностей обучающихся, особенностей и возможностей института. По состоянию на май 2023 г. в институте реализуется 1500 программ:

- программы профессиональной переподготовки – 1255;
- программы повышения квалификации – 245.

В организации образовательного процесса особое внимание уделяется решению таких проблем, как:

- повышение качества организации дополнительного образования;
- индивидуализация процесса обучения;
- сочетание различных форм обучения в интересах слушателей.

Все студенты имеют возможность получения различного спектра дополнительных образовательных услуг.

Кроме того, дополнительные дипломы, свидетельства, удостоверения различных, но взаимодополняющих курсов (и при этом

соотносящихся с основной профессией) характеризуют кандидатов как разносторонних личностей, стремящихся к профессиональному и личностному развитию.

Итак, приоритетное направление в развитии дополнительных образовательных услуг для студентов строится на основе следующих аналитических данных :

- мониторинга потребностей территориальных и отраслевых рынков труда в подготовке, переподготовке и повышении квалификации по наиболее востребованным в северо-восточной части региона профессиям и специальностям;

- мониторинга трудоустройства и закрепляемости выпускников;

- удовлетворенности работодателей качеством их подготовки.

Для повышения компетентности педагогов СПБ ИДПО «Смольный» необходимо:

- Повышение квалификации.

- Аттестация.

- Самообразование педагогов.

- Активное участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, мастер – классов.

- Владение современными образовательными технологиями.

- Овладение информационно – коммуникативными технологиями.

- Участие в конкурсах, исследовательских работах.

- Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.

Качество образовательного процесса зависит от профессионализма, творческого подхода к своей деятельности. Задачами управленческой деятельности по повышению профессионального мастерства педагогов являются:

- сбор информации;

- анализ полученной информации;

- планирование;

- регулирование управления развития профессиональной компетентности учителя.

С введением ФГОС, апробируются новые педагогические нормы, педагог должен быть исследователем, изучающим эффективность применения педагогической и методической компетенции учителя его профессиональное мастерство, которое определяет развитие и формирование личности учащегося. Методическая работа представляет собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией, методическими объединениями, педагогами в целях овладения методами и приемами учебно – воспитательной работы, творческого применения их на учебных, факультативных занятиях, во внеклассной работе [22].

В создании системы методической работы важную роль играет диагностика.

Следующий важный момент в методической работе – организация методической учебы, цель которой – информационное и методическое сопровождение.

Для того чтобы сделать услуги более востребованными предлагаем план мероприятий:

- Организовать проведение маркетинговых исследований потребности в платных дополнительных образовательных услугах, т. е. провести анкетирование людей;

- Провести собеседование с руководителями образовательных учреждений по внедрению платных образовательных услуг;

- Проанализировать возможности материально-технической базы для качественного оказания дополнительных образовательных услуг населению без ущемления основной образовательной деятельности;

- Создать необходимые условия для предоставления платных дополнительных образовательных услуг в соответствии с действующими санитарными правилами и нормами;

- Внести в Устав образовательного учреждения перечень планируемых услуг и порядок их предоставления;

- Получить лицензию на те виды платных образовательных услуг, которые связаны с выдачей документа об образовании или квалификации;

- Издать приказ об организации дополнительных платных образовательных услуг, предусматривающий штатное расписание, ставки работников, занятых оказанием платных образовательных услуг, график их работы, закрепление помещений, где эти услуги будут оказываться, о назначении ответственного за проведение этой работы;

- Утвердить учебный план, учебную программу.

Самыми популярными методами продвижения образовательных услуг являются:

- рекламная информация в газетах, на телевидении и на радио;

- наружная реклама (баннеры);

- выставки, ярмарки, открытые уроки;

- дни открытых дверей;

- научные конференции и семинары;

- полиграфическая и сувенирная продукция;

- сайт образовательного учреждения или портал, адаптированный не только под ПК, но и под мобильные устройства;

- сообщества в социальных сетях и др.

В качестве дополнительных услуг, можно предложить:

- Мастер-классы, семинары, вебинары, тренинги (по результатам выдается сертификат).

В отечественной системе образования выделяют 3 основных вида семинаров:

- Просеминары («пробный» семинар, который проводят для первокурсников, чтобы студенты познакомились с такой формой занятия).

- Семинары (проходят периодически на 2-3 курсе: студенты слушают доклады одногруппников по определённой теме, высказывают свою позицию).

- Спецсеминары (регулярно проходят на старших курсах, как правило, в небольших группах, когда обсуждается проблематика конкретной научной отрасли).

В подгруппы на спецсеминарах обычно объединяют студентов одного научного руководителя, темы спецсеминара пересекаются с темами их дипломных работ.

Темы семинаров:

1 тема: Семинар-практикум «Организация работы учреждения в информационной системе «Навигатор дополнительного образования детей»:

-основные подходы к организации работы Центра в формате работы с «Навигатором дополнительного образования детей»;

-требования к оформлению и содержанию паспорта дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, загружаемой на информационный портал «Навигатор дополнительного образования детей»;

-технические тонкости работы в «Навигаторе дополнительного образования детей».

2 тема: Семинар «Обобщение опыта использования современных дистанционных технологий в образовательной практике».

-социальные сети как эффективный инструмент набора детей в творческие объединения;

-использование интернет-ресурсов Гугл-форма и Яндекс-форма для организации обратной связи с учащимися на занятиях (анкетирование, тестирование, опрос);

-особенности организации работы в Zoom;

-создание дистанционного курса образовательной программы на платформе Stepik.

3 тема: Семинар «Методический продукт педагога дополнительного образования как показатель профессионального мастерства»:

-методическая работа педагога дополнительного образования как составная часть профессиональной деятельности;

-рекомендации начинающим педагогам по созданию образовательной программы и начальные этапы создания учебно-методического комплекса;

-организация образовательной деятельности с использованием современных игровых технологий;

-специфика и варианты мультимедийного методического продукта в образовательной практике педагога;

-создание методического продукта и его использование в рамках конкурсной деятельности;

-важность творческого подхода в профессиональной деятельности педагога.

Тема 4: Круглый стол «Проектирование программы воспитания в учреждении дополнительного образования: от норматива – к практике».

-основные требования к рабочей программе воспитания;

-актуальные формы воспитательной работы в условиях учреждения дополнительного образования.

Тема 5: Педагогический совет по теме «Опыт преодоления новых вызовов системе образования»:

-научный подход к определению понятия «Образовательная экосистема 21 века»;

-обобщение опыта работы в новых условиях - выступление педагогов;

-важность внешней экспертной оценки профессиональной деятельности педагогов в рамках конкурсной деятельности.

Семинар представляет собой учебно-практические занятия, участники которых обсуждают опубликованные или прочтенные ранее рефераты, сообщения или доклады, написанные по результатам научных исследований.

Основная задача семинара – закрепление обсуждаемого материала и формирование навыков профессионального общения.

Данная форма обучения позволяет открыто высказывать свои взгляды, выслушивать оппонентов и аргументировано отстаивать свое мнение.

3.2 Мероприятия по совершенствованию деятельности расширения услуг в сфере дополнительного профессионального образования

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» направлено на освоение основных теоретических знаний в области кадрового менеджмента, основных направлений работы с персоналом, реализуемых в деятельности современных организаций, что, в свою очередь, обеспечивает необходимую базу для формирования практических навыков организации работы с персоналом в будущей профессиональной деятельности. Освоение дисциплины позволит студентам сформировать комплексное видение сферы управления человеческими ресурсами, проблем, существующих в этой области управленческой практики, а также – освоить основные методы организации работы с персоналом компаний по различным направлениям – найм и оценка персонала, анализ потребности в персонале и потребности в обучении, планирование профессионально-квалификационного продвижения. Данная рабочая программа содержит общие сведения о дисциплине, в ней представлено основное содержание, которое изучается студентами. Освоение данного курса предполагает работу на лекционных и семинарских занятиях, анализ ситуаций в сфере управления персоналом в современных организациях.

Цель – формирование системы знаний в области управления человеческими ресурсами организации как основы осуществления психологического сопровождения работы с персоналом.

Задачи курса:

- 1) сформировать комплексное представление о кадровых процессах и их роли в построении психологической работы с персоналом;
- 2) освоить принципы и методы организации работы с коллективом;
- 3) научиться применять психологические знания для оптимизации деятельности коллективов.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части цикла дисциплин профильной подготовки.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знание подходов к пониманию экономики общества, ее роли в социальном развитии; знания о стратегическом управлении и его роли в эффективности современных компаний, знания о мотивации и эмоционально-волевой регуляции поведения человека, умения осуществлять наблюдение за поведением окружающих, умения анализировать события, понимание содержания основных функций менеджмента: планирование, организация, мотивация, контроль.

Изучение дисциплины «Управление человеческими ресурсами» опирается на материал дисциплины «Социология», «Экономика», «Социальная психология», «Конфликтология» и служит основой для освоения дисциплин «Психология управления», «Технологии профессионального развития», «Психодиагностика в управлении организацией», «Организационная психология», для прохождения производственной практики.

Основы организации и управления человеческими ресурсами. Концепции управления человеческими ресурсами.

Характеристика этапов развития управления человеческими ресурсами в двадцатом веке. Персонал как объект управления. Современные проблемы управления человеческими ресурсами.

Концепции управления человеческими ресурсами: научная организация труда, концепция социальных отношений, стимулирование личной заинтересованности и персональной ответственности, командный менеджмент. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента.

Понятие «персонал» организации. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием.

Модели кадрового менеджмента.

Системный подход к управлению человеческими ресурсами организации и формированию системы управления им. Принципы управления человеческими ресурсами.

Организационный контекст управления персоналом.

Организационный контекст управления человеческими ресурсами. Элементы организации (цель, организационная структура, технология, финансы, управление и персонал) и их влияние на управление человеческими ресурсами.

Кадровая политика и система управления человеческими ресурсами организации.

Кадровая политика. Типы кадровой политики организации: открытая и закрытая; реактивная, пассивная, превентивная, активная.

Основные варианты включения подсистемы управления человеческими ресурсами в общую систему управления отечественных и зарубежных организаций. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления человеческими ресурсами: отдел организации труда и заработной платы, отдел кадров, отдел подготовки кадров, отдел социально - бытового обслуживания, отдел организации производства и управления и т.д. Недостатки существующей системы управления человеческими ресурсами, пути развития системы.

Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Централизация и децентрализация в управлении человеческими ресурсами.

Делопроизводство в управлении человеческими ресурсами. Состав основной документации по управлению человеческими ресурсами: личная карточка, листок по учету кадров, трудовой договор (контракт), трудовое соглашение и др.

Анализ профессиональной структуры персонала, структуры персонала по уровню образования и квалификации; по формам оплаты труда и т.п. Численность персонала по категориям работающих, соотношение их удельных весов в общей численности. Численность персонала: занятого ручным, механизированным и автоматизированным трудом; работающего в нормальных, вредных и опасных условиях труда. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала. Показатели, характеризующие систему обучения персонала, повышения их культурного уровня, уровень сплоченности и социально-психологический уровень. Показатели текучести кадров и абсентеизма.

Проектирование организации. Найм и отбор персонала, критерии эффективности.

Проектирование организации и его роль в осуществлении найма персонала. Политика найма персонала. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Их преимущества и недостатки. Выбор источников найма персонала. Подбор персонала и профориентация.

Цели отбора персонала. Основные подходы зарубежных фирм к отбору внешних претендентов. Типовые этапы отбора, их содержание. Организация процедуры отбора. Группировка и содержание критериев и показателей отбора. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место). Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме.

Сущность подбора и расстановки кадров, как важнейшей функции, выполняемой руководящим составом организации. Отличие подбора кадров от отбора персонала. Характеристика системы подбора и расстановки кадров организации. Принципы подбора и расстановки кадров. Планирование подбора и расстановки персонала. Пути совершенствования подбора и расстановки персонала организации. Необходимость оценки персонала как инструмента подбора.

Профессиональная и организационная адаптация персонала. Этапы адаптации: оценка уровня подготовленности новичка; ориентация в должности; действенная адаптация; функционирование.

Аннотация рабочей программы.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» является частью цикла дисциплин подготовки студентов по направлению 37.03.01 Психология.

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника профессиональной компетенции: ПК-13 – способность к проведению работ с кадровым составом с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

В рамках дисциплины изучаются основные подходы в области управления человеческими ресурсами, реализуемые в деятельности современных организаций, что, в свою очередь, обеспечивает необходимую базу для формирования практических навыков организации работы с персоналом в будущей профессиональной деятельности.

Освоение дисциплины позволит студентам сформировать комплексное видение сферы управления человеческими ресурсами, проблем, существующих в этой области управленческой практики, а также – освоить основные методы организации работы с персоналом компаний по различным направлениям – найм и оценка персонала, анализ потребности в персонале и потребности в обучении, планирование профессионально-квалификационного продвижения.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, семинары, коллоквиумы, самостоятельная работа, индивидуальные консультации студентов и консультации перед сдачей экзамена.

При проведении семинаров применяются интерактивные методы обучения – работа в малых группах, ролевые упражнения, деловые игры, групповые дискуссии и подготовка студентами коллективного отчета.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости (проверка конспектов; заслушивание доклада по вопросам семинара; выполнение домашних заданий; также учитывается своевременность сдачи работ, аккуратность их выполнения, посещаемость).

Промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в форме экзамена (тестирование или устное собеседование).

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Программой дисциплины предусмотрены 30 часов лекционных занятий, 16 часов практических занятий (из них 16 часов в интерактивной форме) и 58 часов самостоятельной работы студента.

3.3 Эффективность программы

Таблица 7 - Результаты обучения (в формате компетенций) на данном этапе их формирования по дисциплине «Управление человеческими ресурсами».

Компетенция	Виды деятельности, обеспечивающие развитие компетенции	Продукт деятельности	Оценочные материалы
ПК-13 – способность к	- Конспектирование	Конспекты Доклад на	Шкала оценки конспектов

Продолжение таблицы 7

проведению работ с кадровым составом с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	источников по темам семинаров - Подготовка докладов по отбору кадров и другим кадровым процессам	семинаре по кадровым процессам	Вопросы для обсуждения на семинаре Вопросы для самопроверки Шкалы оценки участия в дискуссии
	- Освоение понятийного аппарата управления человеческими ресурсами - Решение кейсов - Работа в группе над электронной презентацией	Доклады на семинарах Результаты тестирования Отчет с решением кейса Презентация по теме	Задания к самостоятельной работе Тестовые задания Кейсы Шкала оценки презентаций

Эффективность в общем виде является характеристикой протекания любого трудового процесса и выражает его экономическую, социальную, организационную и экологическую результативность или степень достижения поставленной цели.

Эффективность управления человеческими ресурсами — это достижение индивидуальных целей при оптимальных или минимальных издержках.

Для характеристики целей управления часто используются понятия экономической, социальной (персональной), организационной эффективности.

Целью освоения дисциплины является достижение следующих результатов образования (РО):

Знания:

- знание современных подходов к управлению человеческими ресурсами в организациях;
- понимание ключевых проблем работы с персоналом организаций;

– наличие представления о направлениях работы психолога по решению задач в сфере управления человеческими ресурсами.

Умения теоретические:

– умение анализировать ситуацию в организации с целью выделения основных процессов управления человеческими ресурсами;

– умение использовать теоретические знания для оптимизации управления человеческими ресурсами в деятельности организаций.

Умения практические:

– умение организовать работу с коллективом с учетом принципов менеджмента человеческих ресурсов;

– умение решать задачи психологического сопровождения в работе с человеческими ресурсами организаций.

Навыки:

– навык взаимодействия с людьми в контексте решения задач по управлению человеческими ресурсами организаций.

Перечисленные РО являются основой для формирования следующих профессиональных компетенций:

ПК-13 – способность к проведению работ с кадровым составом с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

Заключение

Развитие общества не возможно без развития образования и изменения подходов к нему, так как образование есть ключ к становлению жизненных установок и приоритетов и норм нравственности каждого человека. На современном этапе дополнительное образование, как всё образование в целом, имеет стратегическое значение в развитии страны, поэтому государство, через нормативно–правовые акты определяет базовую структуру дополнительного образования, четко определяя место и назначение каждого вида дополнительного образования. В концепциях развития страны в различные периоды определяются вектора развития образования, и как следствие развития дополнительного образования как неотъемлемой части всей системы образования. В современных концепциях дополнительного образования личность становится центральной фигурой в образовательном процессе:

- дополнительное образование направлено на совершенствование и всесторонне удовлетворение потребностей человека;
- дополнительное образование имеет важное значение для развития человека и соответствуют его интересам;
- дополнительное образование обеспечивает адаптацию к взрослой жизни детей, а так же людей попавших в тяжелую жизненную ситуацию для преодоления препятствий созданной этой ситуацией;
- дополнительное образование осуществляет профессиональную ориентацию молодежи и лиц, которые хотят сменить сферу своей профессиональной деятельности.

В процессе исследования полностью подтвердилась выдвинутая гипотеза, решены поставленные задачи и получены следующие результаты и выводы:

1. Анализ литературы по теме исследования, нормативных документов позволяет сделать вывод об актуальности, что система

дополнительного образования все больше воспринимается как сфера услуг (услуг специфических, связанных с формированием личности человека, воспроизводством интеллектуальных ресурсов, передачи ценностей культуры). В силу этого процесс модернизации системы дополнительного образования способствует тому, что учреждения образования становятся субъектами рынка образовательных услуг.

2. Сформулировано определение понятия «дополнительное профессиональное образование».

3. Определено, что дополнительное профессиональное образование (ДПО) – одна из важнейших подсистем непрерывного образования взрослых, которая включает в себя переподготовку специалистов (второе высшее образование), повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку и самообразование.

4. Выделены основные особенности и характеристики дополнительного профессионального образования.

5. Цели создания учреждений ДПО. повышение профессиональных знаний, совершенствование деловых качеств обучающихся и подготовка их к выполнению новых трудовых функций.

6. Проведена характеристика СПб ИДПО «Смольный».

7. Рассмотрены оказываемые институтом услуги.

8. Разработана программа для СПб ИДПО «Смольный».

Список использованной литературы

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ
2. Письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 г. № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями-разъяснениями профессиональных программ на основе профессиональных стандартов»).
3. Письмо Минобрнауки России от 25.08.2015 г. № АК-2453/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО».
4. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 № 29444). URL: <http://www.consultant.ru>
5. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015 №38993). URL: <http://www.consultant.ru>
6. Абдуллина С.В. Образовательные услуги: общие понятия / С.В. Абдуллина // Науковедение. – 2013. – №2. – С.2-11.
7. Акопов Г.В. Социальная психология образования / Г.В. Акопов. — М.: Флинта, 2000. — 296 с.
8. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг.: пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.
9. Алипханова Ф.Н. Современные педагогические технологии профессионального образования: материалы Международной заочной

научно-практической конференции 17–18 мая 2018 г.: сборник статей; Дагестанский государственный педагогический университет, Факультет технологии и профессионально-педагогического образования. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. 503 с.

10. Балыхин Г. А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект / Г.А. Балыхин. - М.: ЗАО Изд-во «Экономика», 2003. - 428 с.

11. Беляков С.А. Системные аспекты образовательной политики и управления образованием / С.А. Беляков, В.Ж. Куклин // Университетское управление: практика и анализ. – 2003. – №3(26). – С.10-23.

12. Березина, В.А., Дополнительное образование детей как средство их творческого развития: автореферат дис. кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Министерство общего и проф. образ. - Москва, 1998. - 22 с.

13. Белова, В. А. Должностные обязанности педагогических работников и учебно-воспитательного персонала образовательных учреждений и средних учреждений дополнительного образования. Выпуск 2 / В.А. Белова, И.Г. Корнеева. - М.: Перспектива, 2014. - 128 с.

14. Буйлова, Л. Н. Дополнительное образование. Нормативные документы и материалы / Л.Н. Буйлова, Г.П. Буданова. - М.: Просвещение, 2015. - 320 с.

15. Батяев А. А. Идеальный персонал. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации, Альфа-Пресс, 2007г - 176 с.

16. Величкович К. В. Экономическое содержание образовательной услуги сравнительный анализ концептуальных подходов / К.В. Величкович // Вестник БДУ. Сер.3. – 2007. – №3. – С. 79-84.

17. Васильева Т. С. ФГОС нового поколения о требованиях к результатам обучения // Теория и практика образования в современном мире: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, январь 2014 г.). СПб.: Заневская площадь, 2014. С. 74-76.

18. Горский, В.А., Содержание деятельности методиста учреждения дополнительного образования детей по организации взаимодействия и преемственности формального и неформального образования [Текст] : учебное пособие / В. А. Горский, В. Н. Иванченко, Н. Ф. Хацкевич ; Федеральное гос. науч. учреждение "Ин-т содержания и методов обучения" Российской акад. образования. - Москва ; Киров : Изд-во Вятского гос. гуманитарного ун-та, 2012. - 121 с.
19. Законодательство в образовании: Сборник основных нормативно-правовых документов в области образования. - М.: Современный гуманитарный университет, 2013. - 161 с.
20. Кириллина Ю.Д. Маркетинг образовательных услуг / Ю. Кириллина // Высшее образование в России. – 2000. – № 5. – С. 16-22.
21. Козлов, В.Д., Зайцева, А.Н. Оптимизация использования человеческих ресурсов организации// Справочник по управлению персоналом – 2006. – № 8 – С.80 – 92
22. Коваль, М.Б., Становление и развитие системы воспитательной деятельности внешкольных объединений : диссертация ... доктора педагогических наук : 13.00.01. - Москва, 1991. - 332 с.
23. Каненец А.В. «Основы духовно– нравственного воспитания в системе дополнительного образования» – РГСУ, 2015. – 318 с.
24. Клячко, Т. Л. Мониторинг дополнительного профессионального образования в России / Т.Л. Клячко. - Москва: ИЛ, 2016. - 954 с.
25. Кузьмина Е. Е. Маркетинг образовательных услуг: учеб. пособие для магистров /Е. Е. Кузьмина. М.: Издательство Юрайт, 2012. — 330 с.
26. Морозова Н. А. Дополнительное образование в современной России // Педагогика. – 2003. - N 8. - С. 31-34.
27. Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании / А.П. Панкрухин. Учебное пособие. - М.: Интерпракс, 2006. – 352 с.

28. Потапенко В.С. Образовательная деятельность и образовательные услуги: соотношения понятий / В.С. Потапенко // Журнал российского права. - 2009. № 2. С. 139-150.

29. Пастухова И.П. Методическое обеспечение проектирования контрольно-оценочных средств по дисциплине /И.П. Пастухова// Среднее проф. образование.2012. № 10. С. 3-6.

30. Серякова, С. Б. Дополнительное профессиональное образование в России и странах Западной Европы. Сопоставительный анализ / С.Б. Серякова, В.В. Кравченко. - М.: Прометей, 2016. - 164 с.

Приложение 1

Коды укрупненных групп направлений подготовки. Коды направлений подготовки	Наименования укрупненных групп направлений подготовки. Наименования направлений подготовки	Квалификация
Математические и естественные науки		
01.00.00	МАТЕМАТИКА И МЕХАНИКА	
01.03.01	Математика	Бакалавр
01.03.02	Прикладная математика и информатика	Бакалавр
01.03.05	Статистика	Бакалавр
02.00.00	КОМПЬЮТЕРНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ НАУКИ	
02.03.01	Математика и компьютерные науки	Бакалавр
02.03.03	Математическое обеспечение и администрирование информационных систем	Бакалавр
03.00.00	ФИЗИКА И АСТРОНОМИЯ	
03.03.01	Прикладная математика и физика	Бакалавр
03.03.02	Физика	Бакалавр
04.00.00	ХИМИЯ	
04.03.01	Химия	Бакалавр
04.03.02	Химия, физика и механика материалов	Бакалавр
05.00.00	НАУКИ О ЗЕМЛЕ	
05.03.01	Геология	Бакалавр
05.03.02	География	Бакалавр
05.03.05	Прикладная гидрометеорология	Бакалавр
05.03.06	Экология и природопользование	Бакалавр
06.00.00	БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	
06.03.01	Биология	Бакалавр

Инженерное дело, технологии и технические науки		
07.00.00	АРХИТЕКТУРА	
07.03.01	Архитектура	Бакалавр
07.03.02	Реконструкция и реставрация архитектурного наследия	Бакалавр
07.03.03	Дизайн архитектурной среды	Бакалавр
07.03.04	Градостроительство	Бакалавр
08.00.00	ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ СТРОИТЕЛЬСТВА	
08.03.01	Строительство	Бакалавр

Здравоохранение и медицинские науки		
34.00.00	СЕСТРИНСКОЕ ДЕЛО	
34.03.01	Сестринское дело	Академическая медицинская сестра (для лиц мужского пола - Академический медицинский брат). Преподаватель
Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки		
35.00.00	СЕЛЬСКОЕ, ЛЕСНОЕ И РЫБНОЕ ХОЗЯЙСТВО	
35.03.02	Технология лесозаготовительных и деревоперерабатывающих производств	Бакалавр
35.03.03	Агрохимия и агропочвоведение	Бакалавр
35.03.04	Агрономия	Бакалавр
35.03.06	Агроинженерия	Бакалавр
35.03.10	Ландшафтная архитектура	Бакалавр
36.00.00	ВЕТЕРИНАРИЯ И ЗООТЕХНИЯ	
36.03.01	Ветеринарно-санитарная экспертиза	Бакалавр
Науки об обществе		
37.00.00	ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	

37.03.01	Психология	Бакалавр
37.03.02	Конфликтология	Бакалавр
38.00.00	ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	
38.03.01	Экономика	Бакалавр
38.03.02	Менеджмент	Бакалавр
38.03.07	Товароведение	Бакалавр
39.00.00	СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА	
39.03.01	Социология	Бакалавр
39.03.02	Социальная работа	Бакалавр
40.00.00	ЮРИСПРУДЕНЦИЯ	
40.03.01	Юриспруденция	Бакалавр
40.03.02	Обеспечение законности и правопорядка	Бакалавр
41.00.00	ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ И РЕГИОНОВЕДЕНИЕ	
41.03.04	Политология	Бакалавр
41.03.05	Международные отношения	Бакалавр
41.03.06	Публичная политика и социальные науки	Бакалавр

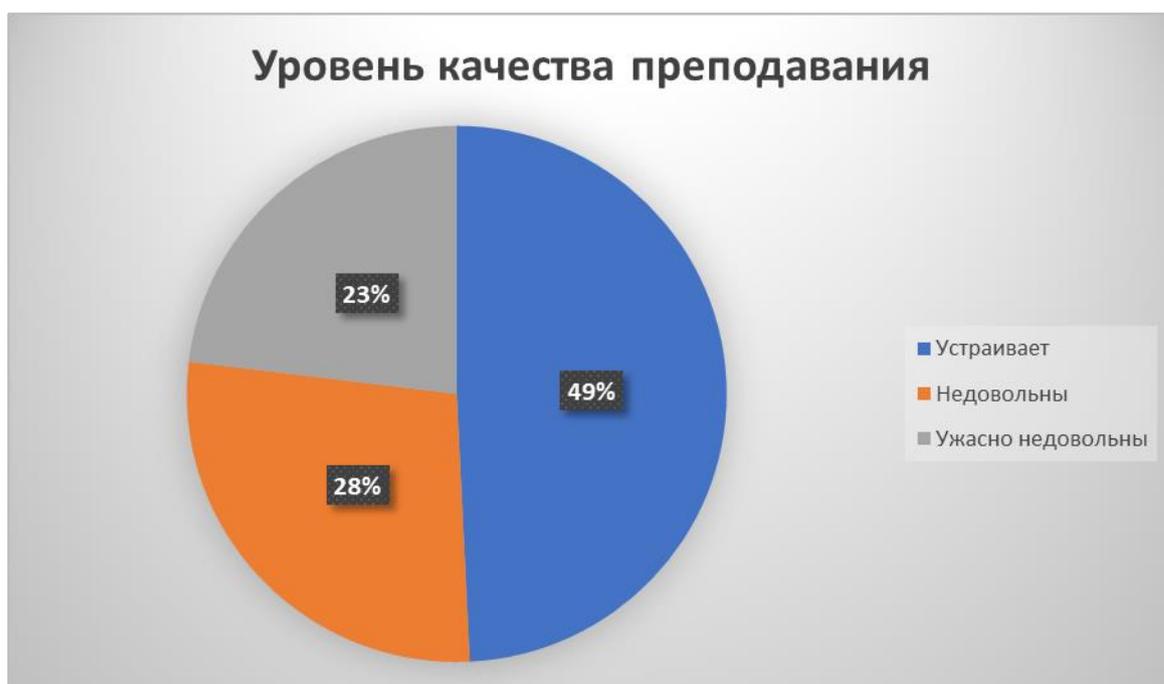
Приложение 2

Вопрос 1. Важна ли для Вас стоимость обучения? На вопрос о важности для них стоимости обучения 45 % опрошенных ответили, что она для них неважна. Это студенты, обучающиеся на бюджетной основе (кроме одного студента-контрактника, у которого доход семьи на одного человека очень высокий), для половины опрошенных стоимость обучения очень важна, в основном, это студенты, обучающиеся на контрактной основе со средним доходом семьи на человека.



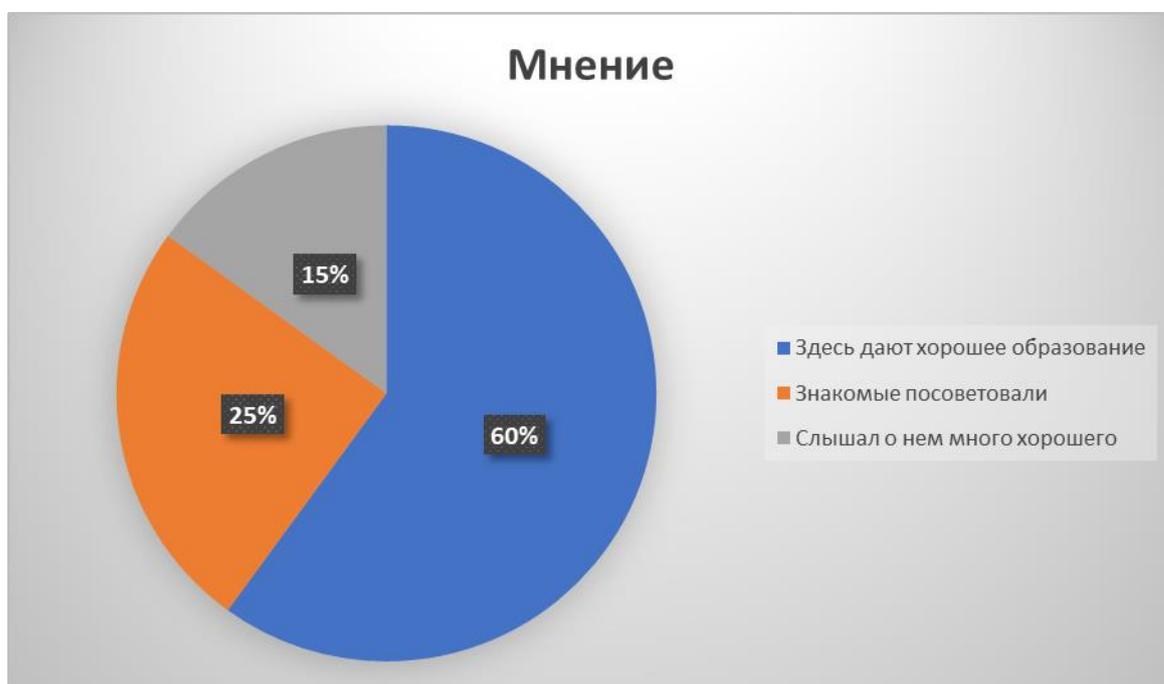
Вывод: для большинства желающих получить дополнительное образование, стоимость обучения очень важна.

Вопрос 2. Устраивает ли Вас уровень качества преподавания? На этот вопрос 64 % опрошенных ответили, что уровень качества преподавания их устраивает, оставшиеся 36 % недовольны. На диаграмме 4 показано примерное соотношение причин этого, хотя 30 % отказались ее назвать, а ответили, что просто недовольны.



Вывод: большинство студентов на вопрос «Устраивает ли вас уровень качества преподавания», ответили «Устраивает».

Вопрос 3. Почему Вы выбрали для обучения именно СПб ИДПО «Смольный»?



Вопрос 4. Как вы оцениваете профессиональный уровень преподавателей СПб ИДПО «Смольный» (5-ти балльная шкала)?

5 баллов – высокий уровень

4 балла – средний уровень

3 балла – низкий уровень

2 балла – очень низкий уровень

1 балл – затрудняюсь ответить

