

Стратегическая карта развития Департамента непрерывного образования на 2018-2020 гг.

Компонент	Направление деятельности	Цель	Показатель	Индикатор	План действий
Финансовая составляющая	Дополнительные образовательные программы	<p>1. Привлечение дополнительных источников финансирования.</p> <p>2. Сокращение издержек.</p>	<p>1. Размер дополнительного финансирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доходы от реализации программ повышения квалификации; - доходы от реализации программ профессиональной переподготовки; - доходы от реализации общеразвивающих программ. <p>2.1. Реклама услуг посредством малозатратных технологий:</p> <p>2.2. системный анализ и структуризация затрат на реализацию программ дополнительного образования;</p> <p>2.3. использование технологий бережливого управления (KPI, 6 Сигм).</p>	<p>1. +11% от дохода предыдущего года ежегодно.</p> <p>2.1. - наличие страницы ДепНО в социальных сетях;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведение страницы ДепНО в VK, Twitter и т.д.; - участие во флешмобах и рекламных акциях. <p>2.2. Еженедельный анализ хозяйственной и учебной деятельности подразделения.</p> <p>2.3. - система 5 S в офисах;</p> <ul style="list-style-type: none"> - стимулирование деятельности сотрудников посредством KPI. 	<p>1.1. Расширение спектра программ дополнительного образования.</p> <p>1.2. Постоянный мониторинг спроса на услуги дополнительного образования.</p> <p>1.3. Изучение предложений конкурирующих организаций на услуги дополнительного образования.</p> <p>2.1.1. Регистрация ДепНО в соц. сетях.</p> <p>2.1.2. Регулярное размещение информации о деятельности ДепНО на странице Департамента в социальных сетях.</p> <p>2.2.1. Внедрение системы аутсорсинга для осуществления работ по оказанию образовательных услуг (привлечение бизнес тренеров и практических специалистов на основе договоров возмездного оказания услуг).</p> <p>2.2.2. Эффективное и своевременное планирование расходов.</p>
Клиентская составляющая	Дополнительные образовательные программы	1. Привлечение и сохранение клиентов.	<p>1.1. Число постоянных клиентов.</p> <p>1.2. Число новых клиентов.</p>	<p>1.1. Рост повторных обращений представителей одной и той же компании.</p> <p>1.2. Увеличение на 10%</p>	<p>1.1. Изучение потребностей компаний клиентов в ДОП.</p> <p>1.2. Предложение новых ДОП.</p> <p>1.3. Активная маркетинговая политика.</p>

		<p>2. Широкий спектр услуг.</p> <p>3. Уникальность услуг.</p> <p>4. Создание комфортной обучающей среды.</p>	<p>2. Количество программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.</p> <p>3.1. Наличие актуальных программ дополнительного профессионального образования.</p> <p>3.2. Доля преподавателей, участвующих в реализации ДОП с применением современных эффективных образовательных технологий и инновационных инструментов.</p> <p>4. Удовлетворённость условиями обучения.</p>	<p>2. Реализация не менее 50 программ.</p> <p>3.1. - наличие актуальных дополнительных образовательных программ; - участие в реализации ДОП практических специалистов реального сектора экономики.</p> <p>3.2. 90%</p> <p>4. 100%</p>	<p>2. Разработка новых актуальных программ дополнительного образования.</p> <p>3.1. Внедрение технологий электронного обучения.</p> <p>3.2. Привлечение к реализации ДОП практических специалистов реального сектора экономики.</p> <p>3.3. Методический кайдзен преподавателей, привлекаемых к реализации ДОП.</p> <p>4. Модернизация материально-технической базы ДепНО.</p>
Внутренняя составляющая	Дополнительные образовательные программы	<p>1. Высокая квалификация преподавателей, принимающих участие в реализации ДОП.</p> <p>2. Создание эффективной системы менеджмента качества реализации ДОП.</p> <p>3. Качество образовательного процесса.</p>	<p>1.1. Доля практических специалистов, привлечённых к реализации ДОП.</p> <p>1.2. Доля преподавателей, привлечённых к участию в реализации ДОП с учётом пожеланий клиентов.</p> <p>2. Программы дополнительного образования, разработанные с учётом требований реального сектора экономики.</p> <p>3. Новые технологии обучения (проекты на</p>	<p>1.1. не менее 25 %</p> <p>1.2. 80 %</p> <p>2. 100 %</p> <p>3. Проведение учебных занятий с</p>	<p>1. Приглашение к реализации ДОП практических специалистов реального сектора экономики.</p> <p>2.1. Изучение степени удовлетворённости клиентов условиями реализации ДОП.</p> <p>2.2. Изучение потребностей предприятий и организаций регионов в повышении квалификации и профессиональной переподготовке сотрудников.</p> <p>2.3. Разработка дополнительных образовательных программ с учётом потребностей рынка.</p> <p>3.1. Индивидуализация образовательных маршрутов</p>

		<p>3.1. Качество знаний.</p> <p>3.2. Оптимизация сбалансированности учебного плана.</p> <p>3.3. Новые инструменты и технологии.</p>	семинарах и лекциях).	использованием мультимедийных средств, ИКТ, инновационных образовательных технологий.	<p>обучающихся.</p> <p>3.2. Унификация рабочих учебных планов.</p> <p>3.3. Разработка учебных планов в соответствии с пожеланиями заказчика</p> <p>3.4. Активные методы обучения – «открытое окно», «тимспирит», кейсы.</p>
Составляющая обучения и развития	Дополнительные образовательные программы	<p>1. Развитие потенциала преподавателей и сотрудников, привлекаемых к реализации ДОП.</p> <p>2. Постоянное совершенствование и самосовершенствование сотрудников ДепНО.</p> <p>3. Развитие поддерживающей материальной среды.</p> <p>4. Развитие поддерживающей информационной среды.</p>	<p>1. Количество повышений квалификаций на 1 сотрудника и преподавателя в 3 года.</p> <p>2. Доля сотрудников, прошедших программы корпоративного обучения.</p> <p>3. Комфортные условия для эффективной реализации ДОП.</p> <p>4. Оснащённость компьютерами и орг. техникой.</p>	<p>1. Не менее 1</p> <p>2. 100 %</p> <p>3. 100 %</p> <p>4. 100 %</p>	<p>1. Направление сотрудников и преподавателей на повышение квалификаций.</p> <p>2. Организация и участие в программах корпоративного обучения</p> <p>3.1. Поддержание комфортной среды.</p> <p>3.2. Визуализация процессов.</p> <p>3.3. Реализация принципов 5 S.</p>