



**МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПУБЛИЧНО-ПРАВОВАЯ КОМПАНИЯ
«ВОЕННО-СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ»**

ПРИКАЗ

от 27.06.2024 № П-1007

Москва

Об утверждении и введении в действие программы развития учебного центра публично-правовой компании «Военно-строительная компания»

В соответствии с пунктом 7 части 3 статьи 28 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с даты издания настоящего приказа программу развития учебного центра публично-правовой компании «Военно-строительная компания» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника управления по работе с персоналом.

Врио генерального директора

Д.В. Морозова

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом ППК «ВСК»
от 27.06.2024 № П-1007



**МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПУБЛИЧНО-ПРАВОВАЯ КОМПАНИЯ
«ВОЕННО-СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ»**

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА
ПУБЛИЧНО-ПРАВОВОЙ КОМПАНИИ
«ВОЕННО-СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ»**

Москва
2024 г.

Предисловие

1. Программа развития учебного центра управления по работе с персоналом публично-правовой компании «Военно-строительная компания» разработана работниками учебного центра управления по работе с персоналом публично-правовой компании «Военно-строительная компания» (далее – Компания).

2. Утверждена и введена в действие с 27.06.2024 приказом от 27.06.2024 № П-1007.

Содержание

Преамбула	5
1. Общая характеристика образовательной организации и основные результаты деятельности на момент начала реализации Программы.....	5
1.1. Анализ состояния деятельности Учебного центра, прогноз тенденций развития и ожиданий	6
2. Концепция Программы.....	7
2.1. Миссия Учебного центра.....	7
2.2. Цель и задачи Программы.....	8
3. Стратегия развития Учебного центра	9
3.1. Принципы организации процесса обучения в Учебном центре.....	9
3.2. Механизмы реализации Программы	9
4. Этапы реализации Программы	10
5. Основные направления развития Учебного центра.....	10
5.1. Создание условий для совершенствования качества образовательного процесса.....	10
5.2. Создание условий для эффективного управления деятельностью Учебного центра	11
5.3. Разработка модели методического, информационного и кадрового обеспечения деятельности.....	12
5.4. Совершенствование материально-технического обеспечения и финансово-хозяйственной деятельности.....	12
6. Система контроля за выполнением Программы.....	13
7. Целевые индикаторы Программы	14
7.1. Создание условий для совершенствования качества образовательного процесса.....	14
7.2. Создание условий для эффективного управления деятельностью Учебного центра	14
7.3. Разработка модели методического, информационного и кадрового обеспечения деятельности.....	14
7.4. Совершенствование материально-технического обеспечения и финансово-хозяйственной деятельности.....	15
8. Ожидаемые результаты от реализации Программы.....	15

Преамбула

Программа развития учебного центра управления по работе с персоналом Компании (далее – Программа) рассчитана на период с 2024 по 2029 годы.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В Программе определены цель, концептуальные основы развития Учебного центра, стратегия и политика в области качества образования, обозначены основные направления развития, исполнители и сроки реализации.

1. Общая характеристика образовательной организации и основные результаты деятельности на момент начала реализации Программы

Полное наименование образовательной организации: Учебный центр управления по работе с персоналом публично-правовой компании «Военно-строительная компания» (далее – Учебный центр).

Местонахождение Учебного центра: г. Москва, ул. Адмирала Макарова, д. 6, стр. 1.

Адрес электронной почты: prof@mo-vsk.ru.

Телефоны: +7 (499) 390-34-34 (доб. 30-19); +7 (499) 390-34-34 (доб. 31-94); +7 (499) 390-34-34 (доб. 29-97).

Официальный сайт Учебного центра: <https://vskmo.ru/uchebnyj-tsentr/>

Начальник учебного центра управления по работе с персоналом Компании (далее – Начальник учебного центра): Тарасов Михаил Валерьевич, кандидат психологических наук (2002 год), доцент (2006 год).

Функции и полномочия учредителя Компании осуществляет Министерство обороны Российской Федерации.

Учебный центр является структурным подразделением управления по работе с персоналом Компании, имеет лицензию на осуществление образовательной деятельности по реализации программ дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) и программ профессионального обучения (далее – ПО), свою деятельность осуществляет в соответствии с нормативными правовыми и иными актами в сфере образования Российской Федерации, локальными нормативными актами Компании.

Учебный центр имеет бессрочную лицензию на осуществление образовательной деятельности по реализации программ ДПО и ПО от 1 февраля 2022 г. № Л035-01298-77/00179646 и имеет право на выдачу лицам, завершившим обучение, документа установленного образца.

Учебный центр имеет следующую организационную структуру:

Начальник учебного центра	
	Главный специалист по организации обучения в Учебном центре

Преподавательский состав Учебного центра (старшие преподаватели, преподаватели)	Ведущий специалист по учебно-методической работе в Учебном центре
	Ведущий специалист по технической поддержке процесса обучения в Учебном центре

Учебный центр укомплектован необходимыми педагогическими кадрами и административно-управленческим персоналом.

Учебный центр располагает достаточным кадровым потенциалом. Преподаватели Учебного центра способны на высоком теоретическом и научно-методическом уровне решать задачи по качественной подготовке слушателей по программам ДПО и ПО, реализуемым в Учебном центре.

Совершенствование педагогических компетенций осуществляется через систему повышения квалификации, подготовки и переподготовки, мастер-классов, самообразования. Повышение квалификации педагогических работников Учебного центра осуществляется с периодичностью не реже одного раза в три года и проводится на базе профильных учебных заведений.

Основными принципами кадровой политики Учебного центра являются:

- 1) создание необходимых условий для раскрытия педагогического потенциала;
- 2) поддержка молодых преподавателей, забота об их профессиональном росте;
- 3) привлечение к сотрудничеству высококвалифицированных специалистов.

В Учебном центре ДПО и ПО реализуют 14 преподавателей, соответствующих профилю преподаваемых дисциплин, из них 4 кандидата наук. Многие педагоги являются экспертами-практиками с большим опытом работы в соответствующей области.

Учебно-методическое обеспечение Учебного центра позволяет реализовывать программы ДПО и ПО, предлагаемые для освоения слушателями в полном объеме. Библиотечные ресурсы состоят из учебных и иных пособий на электронных носителях. Имеющиеся учебно-наглядные пособия и презентации позволяют реализовывать программы ДПО и ПО.

Учебный центр обеспечивает выход в интернет для осуществления работы в системе дистанционного обучения «1С: Корпоративный университет» и обучающе-контролирующей системе «Олимпкс. Предприятие». Программно-информационное обеспечение программ ДПО и ПО соответствует современному уровню и требованиям программ обучения.

1.1. Анализ состояния деятельности Учебного центра, прогноз тенденций развития и ожиданий

На данный момент в Учебном центре выдано 2745 документов об обучении работникам Компании, также 27 человек прошли обучение на платной основе, в том числе по программам:

Вид программы	Количество
Профессиональная подготовка рабочих	153
Профессиональная переподготовка рабочих	146
Повышение квалификации рабочих	15
Повышение квалификации административно-управленческого персонала (далее – АУП) и инженерно-технических работников (далее – ИТР)	1773
Профессиональная переподготовка АУП и ИТР	658
ИТОГО	2745

ДПО и ПО проводится по:

5 программам профессиональной переподготовки АУП и ИТР;

22 программам повышения квалификации АУП и ИТР;

15 программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих.

В разработке в настоящее время находится:

1 программа профессиональной переподготовки АУП и ИТР;

6 программ повышения квалификации АУП и ИТР;

7 программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих.

Среди основных тенденций развития Учебного центра выделяются следующие:

1. Расширение образовательных областей. Основное направление образовательной деятельности Учебного центра – строительство, но потребность работников Компании в обучении расширяет данную область. На данный момент Учебный центр охватывает следующие направления в обучении: экономика, делопроизводство и документооборот, энергоснабжение и электрообеспечение, эксплуатация зданий, ценообразование и сметное дело, юриспруденция и право, информационные технологии, промышленная безопасность, управление персоналом, антикоррупционная деятельность, кадровое управление и военный учет.

2. Практическая направленность программ ДПО и ПО. Для формирования профессиональных компетенций работников Компании требуется не только теоретическое обучение, но и выполнение практических навыков. В этой связи в программы ДПО и ПО планируется внедрение практических заданий, выполнение кейсов, лабораторных работ.

3. Формирование преподавательского звена из числа работников Компании. Решение производственных задач требует оценки опытного специалиста, обладающего необходимыми компетенциями и знающего специфику работы.

2. Концепция Программы

2.1. Миссия Учебного центра

Миссия Учебного центра заключается в:

обеспечении качественным ДПО и ПО работников Компании на базе прогрессивных технологий обучения, где каждый обучаемый получит возможность сформировать необходимые для профессиональной деятельности навыки и умения, расширенные профессиональные компетенции по профессии (специальности);

создании модели, в рамках которой будет сформирован широкий спектр ежегодно обновляющихся с учетом развития науки, технологий, экономики, культуры и социальной сферы востребованных программ ДПО и ПО;

построении образовательного пространства Учебного центра как среды, доступной для саморазвития и самосовершенствования, в которой гармонично согласуются цели Компании и ценности ее работников.

2.2. Цель и задачи Программы

Определение цели и задач развития Учебного центра в соответствии со стратегией развития Компании позволяет выделить основные приоритеты в обучении, обеспечить оптимальное соответствие между потребностью в обучении, содержанием и методами обучения, а также последующей оценкой эффективности учебных программ.

Целью развития Учебного центра является сохранение и развитие кадрового потенциала и уникальных производственных возможностей военно-строительного комплекса Министерства обороны Российской Федерации, повышение на этой основе производительности труда, снижение текучести кадров, создание возможностей внедрения нововведений в производство, развитие профессиональных компетенций работников в соответствии с потребностями Компании.

Основными задачами развития Учебного центра являются:

разработка и реализация программ обучения в соответствии со стратегическими целями и оперативными задачам Компании, принципами и нормами корпоративной культуры;

создание программ ПО и ДПО в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, единых тарифно-квалификационных справочников (далее – ЕТКС), особенностями профессиональной деятельности работников при выполнении гособоронзаказа;

совершенствование организационно-управленческой деятельности Учебного центра, повышение эффективности взаимодействия участников образовательной деятельности Компании;

создание единого образовательного пространства на основе сетевого взаимодействия с различными ведомствами Министерства обороны Российской Федерации и образовательными организациями для развития профессиональных компетенций работников Компании;

модернизация материально-технической базы Учебного центра, цифровизация образовательного процесса;

разработка и внедрение системы мер, направленных на формирование у педагогов компетенций, обеспечивающих их эффективную работу в условиях Учебного центра;

стимулирование интереса обучающихся к сферам профессиональной деятельности, связанным с инновациями и развитием высоких технологий в сфере строительства.

3. Стратегия развития Учебного центра

3.1. Принципы организации процесса обучения в Учебном центре

Организация процесса обучения в Компании основана на правилах (принципах обучения), важнейшими из которых являются:

1. Принцип объективности. Организация ДПО и ПО должна осуществляться на научной основе и передовом опыте и исключать личные суждения, предвзятые оценки и т.д.

2. Принцип системности. Организация ДПО и ПО предполагает единство теоретического и практического знания, содержания и формы обучения работников.

3. Принцип систематичности и последовательности. ДПО и ПО должно быть ориентировано на формирование необходимых профессиональных компетенций, исключать неорганизованность, необоснованные перерывы в обучении и строиться от простого к сложному.

4. Принцип доступности и наглядности. Все процедуры обучения должны быть представлены в понятной форме, а использование средств наглядности должно не просто обеспечивать иллюстративность представленного материала, но выступать в качестве самостоятельного источника создания проблемных ситуаций, стимулировать самостоятельный поиск их решения.

5. Принцип соответствия общей кадровой политике организации. Профессиональное обучение выступает важнейшим приоритетом кадровой политики Компании, элементом ее корпоративной культуры.

3.2. Механизмы реализации Программы

Реализация Программы должна осуществляться посредством конкретных мер по основным направлениям развития системы образования:

1. Обеспечение доступности ДПО и ПО для работников Компании.

2. Эффективное планирование и контроль хода выполнения основных мероприятий реализации Программы.

3. Разработка, совершенствование и обновление нормативной базы по реализации Программы.

4. Целевое и эффективное использование средств, выделяемых на реализацию Программы.

5. Ответственность работников Учебного центра за своевременную и качественную реализацию программных мероприятий.

6. Создание условий для повышения качества профессиональной подготовки преподавателей Учебного центра.

7. Постоянное повышение квалификации педагогических работников Учебного центра.

4. Этапы реализации Программы

1 этап (2024-2026 гг.) – информационно-диагностический. На этом этапе необходимо провести мониторинговые исследования по оценке качества реализации программ ДПО и ПО, разработать проект будущей модели Учебного центра, обсудить его на Педагогическом совете, совещаниях с руководством Компании, семинарах и «круглых столах» с представителями структурных подразделений Компании по направлениям профессиональной деятельности.

2 этап (2026-2028 гг.) – организационно-практический. На этом этапе необходимо внедрить дополнительные программы ДПО и ПО в соответствии с потребностями Компании, совершенствовать научно-методическое обеспечения образовательного процесса, апробировать новые технические средства обучения, формировать материальную базу Учебного центра, изучать и внедрять современные управленческие технологии, направленные на повышение мотивации педагогических работников Учебного центра.

3 этап (2028-2029 гг.) – итоговый. На этом этапе необходимо подвести итоги реализации Программы, итоговую диагностику деятельности Учебного центра, научно-аналитических материалов, определить новые пути совершенствования и развития Учебного центра.

5. Основные направления развития Учебного центра

5.1. Создание условий для совершенствования качества образовательного процесса

В рамках этого направления решаются следующие задачи:

разработка и реализация программ ДПО и ПО в соответствии со стратегическими целями и оперативным задачам Компании, принципам и нормам корпоративной культуры;

создание программ ДПО и ПО в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, ЕТКС, особенностями профессиональной деятельности работников при выполнении гособоронзаказа;

стимулирование интереса обучающихся к сферам профессиональной деятельности, связанным с инновациями и развитием высоких технологий в сфере строительства.

Мероприятия	Срок	Ответственный
Изучение нормативных правовых актов в сфере образования	Весь период	Работники Учебного центра
Проведение анализа соответствия образовательных программ	Весь период	Работники Учебного центра

современным тенденциям развития ДПО и ПО, требованиям профессиональных стандартов и ЕТКС		
Расширение перечня практико-ориентированных программ, способствующих формированию у обучаемых профессиональных знаний, навыков и умений	Весь период	Преподаватели Ученого центра
Расширение спектра образовательных услуг, предоставляемых Учебным центром в соответствии с запросами руководителей структурных подразделений и работников Компании	Весь период	Работники Учебного центра
Внедрение в практику работы учреждения постоянно действующего мониторинга усвоения слушателями образовательного материала	2025 год	Работники Учебного центра

5.2. Создание условий для эффективного управления деятельностью Учебного центра

В рамках этого направления решается задача: совершенствование организационно-управленческой деятельности Учебного центра, повышение эффективности взаимодействия участников образовательной деятельности Компании.

Мероприятия	Срок	Ответственный
Активизация работы педагогического совета Учебного центра	По плану работы педагогического совета	Начальник Учебного центра
Расширение взаимодействия с Экспертным советом Компании в принятии и реализации правовых и управленческих решений относительно деятельности Учебного центра	Весь период	Начальник Учебного центра
Проведение коррекции системы управления работников Учебного центра, перераспределение их полномочий (функции, права, ответственность)	Весь период	Начальник Учебного центра
Разработка новой структурно-функциональной модели управления Учебным центром	2027 г.	Начальник Учебного центра

Обеспечение оптимального взаимодействия всех участников образовательной деятельности (преподавателей, руководителей структурных подразделений, кадровых органов филиалов и иных обособленных подразделений Компании)	Весь период	Работники Учебного центра
--	-------------	---------------------------

5.3. Разработка модели методического, информационного и кадрового обеспечения деятельности

В рамках этого направления решаются следующие задачи:

создание единого образовательного пространства на основе сетевого взаимодействия с различными ведомствами Министерства обороны Российской Федерации и образовательными организациями для развития профессиональных компетенций работников Компании;

разработка и внедрение системы мер, направленных на формирование у педагогов компетенций, обеспечивающих их эффективное функционирование в условиях Учебного центра.

Мероприятия	Срок	Ответственный
Совершенствование организации образовательного процесса на базе освоения педагогами инновационных технологий	Весь период	Преподаватели Учебного центра
Внедрение в практику педагогов Учебного центра актуальных методик современной дидактики	Весь период	Работники Учебного центра
Организация работы по системе контроля методических достижений педагогов Учебного центра	2026 г.	Начальник Учебного центра
Расширение содержания и форм взаимодействия с различными образовательными учреждениями и ведомствами Москвы	Весь период	Начальник Учебного центра
Проведение совместных мероприятий с образовательными, культурными и другими учреждениями	Весь период	Начальник Учебного центра
Подготовка педагогов к аттестации	2029 г.	Начальник Учебного центра

5.4. Совершенствование материально-технического обеспечения и финансово-хозяйственной деятельности

В рамках этого направления решается задача:

модернизация материально-технической базы Учебного центра, цифровизация образовательного процесса.

Мероприятия	Срок	Ответственный
Материально-техническое оснащение и информационное обеспечение образовательного процесса	Весь период	Работники Учебного центра
Формирование и пополнение электронной библиотеки Учебного центра необходимой строительной, управленческой и педагогической литературой и информацией	Весь период	Работники Учебного центра
Формирование имиджа, положительного общественного мнения об Учебном центре и программах ДПО и ПО, обеспечение конкурентоспособности Учебного центра в целях привлечения сторонних слушателей	Весь период	Работники Учебного центра
Организация действенной рекламной компании в средствах массовой информации и сети Интернет по привлечению сторонних лиц к обучению в Учебном центра	Весь период	Работники Учебного центра
Увеличение объема платных образовательных услуг	Весь период	Работники Учебного центра

6. Система контроля за выполнением Программы

Для реализации системы контроля за выполнением Программы могут применяться следующие механизмы:

- 1) формирование ежегодного отчета о самообследовании Учебного центра;
- 2) создание и актуализация локальных нормативных актов Учебного центра;
- 3) промежуточные и итоговые аттестации слушателей по программам ДПО и ПО;
- 4) проведение педагогических советов по темам: «Учебно-методическая работа Учебного центра и меры по ее совершенствованию», «Совершенствование методики преподавания и освоение инновационных технологий обучения», «Результаты аттестации преподавателей Учебного центра»;
- 5) формирование и постоянное пополнение учебных материалов в электронной библиотеке Учебного центра;

б) анализ результатов достижений обученных работников и преподавателей Учебного центра.

7. Целевые индикаторы Программы

7.1. Создание условий для совершенствования качества образовательного процесса

Ожидаемые результаты и целевые индикаторы	Ед. измерения (%, баллы, кол-во, да/нет)
Доля обучающихся, успешно завершивших обучение по программам ДПО и ПО	Не менее 80 %
Общее количество разработанных программ ДПО и ПО	Не менее 100 шт.
Удовлетворённость обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	Не менее 80 %

7.2. Создание условий для эффективного управления деятельностью Учебного центра

Ожидаемые результаты и целевые индикаторы	Ед. измерения (%, баллы, кол-во, да/нет)
Активизация работы Педагогического совета Учебного центра	да/нет
Действие обновленной системы управления Учебным центром, в основу которой положена нормативно-правовая и учебно-методическая база, соответствующая требованиям Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другим нормативным документам в сфере образования	да/нет
Реализация принципа взаимозаменяемости работников Учебного центра	да/нет

7.3. Разработка модели методического, информационного и кадрового обеспечения деятельности

Ожидаемые результаты и целевые индикаторы	Ед. измерения (%, баллы, кол-во, да/нет)
Совершенствование программно-методического обеспечения образовательной деятельности Учебного центра	да/нет
Прохождение педагогическими работниками и работниками Учебного центра повышения квалификации	100 %

и (или) профессиональной переподготовки по современному содержанию образования и инновационным технологиям	
Проведение аттестации педагогических работников Учебного центра	100 %

7.4 Совершенствование материально-технического обеспечения и финансово-хозяйственной деятельности

Ожидаемые результаты и целевые индикаторы	Ед. измерения (% , баллы, кол-во, да/нет)
Оснащение и обновление Учебного центра современными средствами компьютерной техники для организации более эффективного образовательного процесса	да/нет
Формирование и пополнение электронной библиотеки Учебного центра необходимой строительной, управленческой и педагогической литературой и информацией	да/нет
Использование в образовательном процессе перспективных моделей технических средств обучения, наглядных пособий и оборудования	да/нет
Реклама Учебного центра в СМИ, в т.ч. на сайте Компании не менее 1 раза в месяц	да/нет
Увеличение объема платных образовательных услуг	да/нет

8. Ожидаемые результаты от реализации Программы

1. Формирование современной модели методического обеспечения деятельности Учебного центра.
2. Обеспечение доступности ДПО и ПО для работников Компании и сторонних лиц.
3. Повышение эффективности системы управления Учебного центра.
4. Улучшение качественного состава преподавателей Учебного центра.
5. Увеличение количества форм взаимодействия с различными образовательными учреждениями и ведомствами Москвы.
6. Динамика количества педагогов дополнительного образования, прошедших повышение квалификации по проблемам современной организации образовательного процесса.
7. Разработка новой системы оценки качества образования в Учебном центре на основе системно-деятельностного подхода.
8. Формирование привлекательного имиджа Учебного центра.
9. Укрепление материально-технической базы Учебного центра.
10. Удовлетворенность выпускников уровнем полученного образования.