КОНЦЕПЦИЯ

развития системы дополнительного профессионального образования и внутренней оценки качества образовательных программ

Государственного института экономики, финансов, права и технологий

на 2018 - 2022 гг. и на период до 2030 года.

**КОНЦЕПЦИЯ**

**развития системы дополнительного профессионального образования и внутренней оценки качества образовательных программ**

**Государственного института экономики, финансов, права и технологий**

**на 2018 - 2022 гг. и на период до 2030 года.**

**Введение**

В соответствии с нормами федерального законодательства одним из приоритетных направлений формирования качественного кадрового состава является дополнительное профессиональное образование. В рамках этого направления необходимо обеспечить функционирование системы обучения кадров, направленной на непрерывную перспективную подготовку и эффективное использование имеющегося кадрового потенциала.

Для достижения данной цели представляется необходимым решение следующих взаимосвязанных задач:

а) внедрение в практику работы современных организационно-управленческих технологий и методов работы;

б) повышение эффективности профессионального обучения.

В настоящее время в системе дополнительного профессионального образования превалирует повышение квалификации. Программы профессиональной переподготовки используются в меньшей мере. Не внедрена такая форма обучения как повышение квалификации в форме стажировки.

По оценкам обучавшихся по программам дополнительного профессионального образования за последние три года - 51% слушателей отметили, что получили профессиональные знания и умения; 15% - расширили свой кругозор; 17,5% – получили информацию о последних тенденциях и современном опыте работы. Возможность общения с коллегами в ходе повышения квалификации оценили 7,5%.

Полученные результаты актуализировали необходимость совершенствования системы дополнительного профессионального образования. Изучение мнения выявило необходимость внедрения новых форм и видов обучения.

Являясь комплексной характеристикой, качество дополнительного профессионального образования выражает не только степень его соответствия профессиональным, социальным и личностным ожиданиям потребителя образовательной услуги, но и потребностям работодателя. Отсутствие обратной связи с представителем нанимателя, который отстранен от учебного процесса и не владеет информацией о результатах обучения направляемого специалиста, является сдерживающим фактором в развитии системы дополнительного профессионального образования. Руководитель также не осуществляет оценку качества обучения, что снижает его заинтересованность в повышении квалификации его работников.

Таким образом, необходимость совершенствования системы обучения обусловлена имеющейся актуальной потребностью в профессионализации кадрового состава предприятий и организаций, повышении эффективности и производительности труда.

Кроме того, необходимо восполнять пробелы системообразующего характера в организации обучения, в системе управления обучением и оптимизировать имеющийся механизм ресурсного обеспечения данной сферы деятельности.

Одним из существенных недостатков предлагаемой тематики и/или программ дополнительного профессионального образования предлагаемых к реализации структурными подразделениями института является ориентация программ не на потребности реального сектора экономики, а на возможности имеющегося в наличии преподавательского состава. Нередко программы обучения страдают академизмом и отсутствием практической направленности. Кроме того, в качестве сдерживающих факторов развития системы обучения следует отметить и недостаточную активность профессорско-преподавательского состава института в реализации существующих программ, а также разработке новых программ и направлений обучения в сфере ДПО.

Стоит обратить внимание на недостаточную заинтересованность подразделений в разработке и реализации ДПП, которые позволяют привлекать внебюджетные средства. В определённой степени это связано с отсутствием ответственных за ДПО.

Концепция развития системы дополнительного профессионального образования и внутренней оценки качества образователь (далее - Концепция) направлена на устранение, решение проблем, недостатков и определяет основные направления совершенствования системы обучения и ожидаемые результаты выполнения планируемых мероприятий.

Нормативно-правовыми основами Концепция являются:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 01 июля 2013 года № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»
3. Устав АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ»
4. Положение о разработке и реализации программ ДПО АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ»

**I. Особенности развития дополнительного профессионального образования на современном этапе**

Концепция развития непрерывного образования, доминирующая в настоящее время в отечественной теории образования, делает различные формы образования и социализации на протяжении всей жизни человека одним из приоритетов государственной политики в этой сфере.

В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» обозначена стратегическая цель: повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Таким образом, система дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) становится одним из системообразующих факторов, обеспечивающих реализацию государственной политики в области образования. Исключительная роль ДПО в современной системе профессионального образования определяется его ответственностью за обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества.

Развитие ДПО должно отвечать требованиям цифровой экономики: адекватно и быстро реагировать на требования рынка труда, обеспечивать сохранение и развитие кадрового потенциала, способность специалистов эффективно работать в новых условиях, переобучение кадров в соответствии с изменяющимися требованиями государства, общества и гражданина.

В отличие от базового образования система ДПО более оперативно реагирует на изменения на рынке труда. Программы повышения квалификации и переподготовки кадров реализуются в гораздо более краткие сроки, ориентируются на конкретного заказчика и мобильно реагируют на требования рынка.

В условиях экономического кризиса ДПО становится одним из факторов повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда, усиления мотивации работников к высокопроизводительному труду, создания эффективного механизма взаимовыгодных отношений производителя и потребителя. Человек уже не намерен, как в прежнее время, «отсиживать» курсы повышения квалификации. Зачастую люди сами оплачивают свое обучение, стремясь получить современные технические, экономические знания для освоения новой техники или организации коммерческой деятельности. Это приводит и к высоким требованиям к организации и качеству образования.

Целенаправленный и последовательный уход государства из сферы управления ДПО на протяжении последних десятилетий привел к закреплению этой позиции законодателем. Ответственность за организацию и качество программ ДПО возложена на образовательные учреждения.

Существенные изменения в законодательстве об образовании связаны со следующими основными моментами

Во-первых, отмена документов государственного образца в сфере ДПО. Образовательные учреждения с 1 сентября 2013 г. должны выдавать документы установленного образца. Ответственность за качество программ дополнительного профессионального образования полностью ложится на образовательное учреждение.

Во-вторых, отказ от государственной аккредитации ДПО и замена ее общественной и профессионально-общественной аккредитацией. В этой связи новые подходы к оценке качества ДПО связаны с необходимостью общественной аккредитации организаций, реализующих программы ДПО, а также с профессионально-общественной аккредитацией программ ДПО.

В-третьих, повышение роли работодателей и государственно-частного партнерства в развитии ДПО. Усилены требования к проектированию и реализации образовательных программ с точки зрения участия заказчика.

В-четвертых, усиление требований к оценке качества обучения со стороны потребителя. Потребитель должен не просто выбирать программу из того перечня, который предлагает ему образовательное учреждение, он должен участвовать в процессе ее подготовки и оценивать качество реализации.

В-пятых, введение нового понятия - компетенций. Формирование компетенций как результата реализации дополнительной профессиональной программы должно прийти на смену прежнему подходу к оценке результативности ДПО с точки зрения получения новых профессиональных знаний.

В-шестых, радикальное обновление методов и технологий обучения, использование электронного обучения и ДОТ.

В-седьмых, развитие сетевого взаимодействия с региональными, национальными, международными и общественными организациями в сфере ДПО для повышения его качества, результативности и эффективности.

В-восьмых, отмена жесткой регламентации сроков реализации дополнительных профессиональных программ. Законодательно установлен только нижний предел сроков обучения: не менее 16 час. для программ повышения квалификации и не менее 250 час. для программ переподготовки. Продолжительность реализации конкретных программ устанавливается по согласованию с заказчиком, с потребителем этих услуг.

Таким образом, кардинальные изменения в законодательстве, а также определенные государством ориентиры в сфере образования позволяют выделить приоритетные направления деятельности образовательного учреждения в системе ДПО.

* разработка локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ;
* приведение учебно-методических материалов, связанных с системой ДПО, в соответствие с законодательными требованиями в части формирования компетенций;
* изменение принципов и методов работы с потребителями образовательных услуг в сфере ДПО;
* совершенствование механизма управления системой ДПО.

**II. Цель, задачи и принципы развития системы дополнительного профессионального образования**

Целью развития системы обучения является повышение их профессионального уровня путем формирования и развития качественной системы обучения, отвечающей требованиям профессиональной деятельности, в соответствии с современными экономическими условиями и ресурсными возможностями государства.

Основными задачами совершенствования системы дополнительного профессионального образования и внедрения внутренней оценки качества образовательных программ являются:

1. определение приоритетных направлений совершенствования системы дополнительного профессионального образования;
2. повышение качества и эффективности обучения;

3) создание необходимых условий для своевременного и соответствующего потребности ресурсного обеспечения системы дополнительного профессионального образования;

1. создание системы управления обучением;
2. совершенствование нормативно-правового обеспечения обучения. Основными принципами развития системы ДПО являются:
3. системность и научная обоснованность;
4. поэтапность и планомерность проводимых мероприятий;
5. централизованное управление системой обучения;

4) ориентированность программ на развитие или совершенствование профессиональной компетентности;

5) активность и заинтересованность в самостоятельной деятельности участника программы в решении ее основных задач;

6) использование современных образовательных технологий, в том числе методов активизации образовательной деятельности обучающихся, ориентированных на определенную возрастную и профессиональную категорию слушателей;

7) непрерывность и преемственность профессионального образования;

8) организация учебного процесса вокруг решения реальных управленческих и профессиональных проблем и использование в этих целях различных форм и методов образовательной деятельности, ориентированных на развитие практического опыта управления;

9) междисциплинарный синтез различных систем знания и их использования для решения различных проблем профессиональной деятельности слушателей;

10) активное использование имитационных тренингов, мастер-классов, деловых игр, «мозговых штурмов» и пр. с целью формирования практических навыков.

Представленные принципы предусматривают следующие требования к процессу дополнительного профессионального образования:

* необходимо на постоянной основе осуществлять индивидуальное консультирование участников программы по вопросам ее организации, содержанию и формам реализации;
* должны быть созданы необходимые организационные и методические условия для выполнения участниками программы групповых проектных, аналитических, экспертных и т.п. работ по актуальным управленческим проблемам;
* методическое обеспечение программы должно быть ориентировано на организацию самостоятельной учебной деятельности участников программы и на развитие у них практических навыков работы с различного рода системами профессиональной информации (разработка проектов, подготовка аналитических материалов, управленческих и нормативных документов, экспертных заключений, осуществление консультативной деятельности, подготовка инновационных и обучающих программ);
* некоторые виды учебных занятий должны быть организованы в виде различного рода развивающих, имитационных и ролевых «игр», с помощью которых можно было бы не только обобщить реальный опыт участников программы, но и научить их соответствующим нормам и моделям современной управленческой деятельности;
* все зачетные мероприятия должны быть ориентированы не столько на оценку процесса обучения и установление меры и качества усвоения участниками программы соответствующих знаний, сколько на адекватную и объективную оценку развития и/или совершенствования уровня и качества профессиональных компетенций.

Долгосрочной стратегической целью ДПО «ГИЭФПТ» является укрепление института с позиции регионального лидера, осуществляющего:

* переподготовку и повышение квалификации руководящих кадров и специалистов предприятий и организаций всех организационно-правовых форм собственности;
* максимальное содействие решению вопроса подготовки и повышения квалификации кадров реального сектора экономики;
* внедрение новых методик и технологий образовательного процесса;
* организационно-методическое сопровождение реализации ДПП в институте;
* помощь научным кадрам «ГИЭФПТ» в продвижении научно-практических разработок на рынок.

**III. Основные направления развития системы ДПО «ГИЭФПТ»**

Ориентиры государственной политики в сфере образования, изменения в законодательстве, а также анализ существующих проблем обусловили выбор основных стратегических направлений деятельности института по развитию ДПО на период до 2030 года:

1. создание системы планирования дополнительного профессионального образования на основе потребностей образовательных услуг;
2. совершенствование системы внутренней оценки качества дополнительного профессионального образования;
3. внедрение инновационного подхода к процессу проведения учебных занятий в рамках дополнительного профессионального образования;
4. усиление практической направленности программ дополнительного профессионального образования;
5. развитие кадрового потенциала;
6. научное обеспечение дополнительного профессионального образования;
7. организационно-методическое обеспечение ДПО института.

**1. Создание системы планирования дополнительного профессионального**

**образования на основе потребностей образовательных услуг**

Эффективность планирования дополнительного профессионального образования определяет его дальнейшую результативность и удовлетворенность участников качеством обучения. Обучение достигнет поставленных целей лишь при условии совпадения с реальными запросами и ожиданиями потребителей образовательных услуг.

В рамках данного направления представляется необходимым разработать и внедрить технологию выявления образовательных запросов потенциальными заказчиками обучения. Такая технология должна выявлять запросы как «среднесрочные», рассчитанные на период реализации от одного года до трех лет, так и «оперативные», возникающие в связи изменением нормативной базы в соответствующих сферах деятельности, повышением требований к уровню квалификации служащих, необходимостью оперативного освоения новых способов решения профессиональных задач, приобретения практических навыков и умений, а также вызванные конкретными поручениями федерального (регионального) уровня и требующие реализации в кратчайшие сроки. При этом необходимо учитывать сроки подготовки конкурсной документации, документации об аукционе, запроса котировок, контрактов, договоров и иных документов для оказания услуг, а также сроки, необходимые для размещения государственного и муниципального заказов.

Особо следует отметить, что изучение «среднесрочных» образовательных потребностей необходимо проводить при формировании заявок на обучение на очередной финансовый год, тогда как «оперативные» образовательные потребности должны изучаться ежеквартально.

**2. Совершенствование системы внутренней оценки качества дополнительного**

**профессионального образования**

Качество дополнительного профессионального образования является комплексной характеристикой и выражает степень его соответствия профессиональным стандартам или квалификационным характеристикам, потребностям работодателя, социальным и личностным ожиданиям потребителя образовательной услуги.

Целесообразным представляется использование следующих критериев, по которым объективно можно оценить качество полученного дополнительного профессионального образования:

1. Удовлетворенность специалиста, прошедшего обучение, качеством полученных знаний, умений, навыков. Оценка по данному критерию проводится путем анкетирования слушателей сразу по окончании обучения.

2. Возможность реализации на практике предложений специалиста по совершенствованию его деятельности или результаты выполнения специального задания (поручения).

3. Удовлетворенность руководителя результативностью обучения специалиста, прошедшего обучение.

Результаты оценки качества обучения по всем приведенным критериям необходимо учитывать при планировании дополнительного профессионального образования на очередной год. Основные индикаторы внутренней оценки качества образовательных программ ДПО и ожидаемые результаты представлены в Приложении 1.

**3. Внедрение инновационного подхода к процессу проведения учебных занятий в рамках дополнительного профессионального образования**

Можно выделить два основных подхода к процессу проведения учебных занятий в системе дополнительного профессионального образования:

- «информирующее обучение», нацеленное на передачу знаний, а также формирование определенных умений и навыков;

- «инновационное обучение», ориентированное на раскрытие и развитие потенциала обучающегося, а также формирование определенных личных и деловых качеств.

Целью «информирующего» обучения является передача определенных знаний, умений и навыков для того, чтобы прошедший обучение мог эффективно работать в известных и повторяющихся ситуациях, для развития способностей решать поставленные задачи. Этот подход особенно эффективен для передачи новых знаний, обновления знаний и адаптации новых специалистов, а также предназначен для поддержания существующей системы деятельности.

«Инновационное» обучение подразумевает ориентацию на перспективу, подготовку к работе в новых условиях. Разработке инновационных обучающих программ должен предшествовать прогноз возможных изменений в различных областях жизни и сферах деятельности.

«Инновационное» обучение, как правило, имеет дело с проблемами, которые могут оказаться настолько уникальными, что конкретные варианты решения данных проблем еще не известны и сама формулировка которых может вызывать споры и сомнения. Поэтому «инновационному» обучению зачастую не уделяется должное внимание.

В большинстве случаев учебный процесс в рамках традиционного образования ориентирован на «информационное» обучение. Однако качественное и эффективное развитие профессионально-управленческого потенциала современных работников возможно только путем «инновационного» обучения.

Специфика «инновационного» обучения предполагает использование целой совокупности активных форм и методов обучения, таких как:

* сообщение систематизированной информации;
* разбор ситуаций из профессиональной деятельности слушателей;
* дискуссии по проблемным вопросам;
* ситуационные задачи;
* мозговой штурм;
* самодиагностика;
* ролевые игры;
* деловые игры;
* презентации;
* кейс-стади.

Наиболее полно данные методы обучения реализуются в такой форме учебной работы, как семинар-тренинг, в связи с этим представляется целесообразным использовать данную форму в качестве составляющей курсов повышения квалификации и программ профпереподготовки.

**4.Усиление практической направленности программ дополнительного профессионального образования**

Методика реализации программ дополнительного профессионального образования наряду с традиционными методами «лекция – семинар» предполагает методы активного обучения, в центре которых сам слушатель, его участие с упором на формирование навыков. Необходимость сохранения теоретических дисциплин очевидна, однако важность привития навыков и обучения используемым технологиям в последнее время является наиболее актуальной. Обучение руководителей и специалистов должно исходить из принципа «знания не вытесняются, а дополняются целым набором навыков и умений, необходимых для практической деятельности».

Методика активного обучения предусматривает реализацию небольших исследовательских проектов, требующих навыков сбора информации, анализа данных, постановки целей, решения задач, принятия решения, написание доклада, его защиты и т.д. В целях большей практической направленности в процессе обучения необходимо уделять внимание обсуждению конкретных проблем и моделированию конкретных ситуаций в форме деловых и ролевых игр, других интерактивных методов обучения.

В целях повышения эффективности обучения предполагается использование выездных практических занятий как дополнительного метода получения необходимых умений и навыков.

**5. Развитие кадрового потенциала**

Инвестиции в сферу обучения и развития персонала являются одним из основных показателей эффективности менеджмента как в частном секторе, так и в системе государственного и муниципального управления. Целью данного стратегического направления является создание среды, стимулирующей инновационную активность НПР и сотрудников. Достижение данной цели, возможно, прежде всего, путем решения следующих задач:

* создание корпоративной культуры, «поднимающей» статус ДПО в рамках образовательного процесса института, стимулирующей инновационную активность и инициативу НПР и сотрудников, профессионально-личностную самореализацию;
* создание системы опережающего повышения квалификации и переподготовки кадров НПР, принимающих участие в реализации ДПП, в том числе с использованием сетевого взаимодействия с вузами, предприятиями и научными организациями;
* разработке системы мотивации и поощрения НПР и сотрудников, принимающих участие в разработке и реализации ДПП.

Нельзя не отметить, что профессиональный уровень преподавателей является решающим фактором качественного и эффективного обучения. С этой целью не реже чем 1 раз в 3 года направлять преподавателей института, участвующих в реализации ДПП на повышение квалификации, в том числе в форме стажировки на ведущие предприятия реального сектора экономики по профилю преподаваемой дисциплины.

Для придания большей практической направленности и повышения качества обучения к участию в реализации ДПП необходимо привлекать руководителей и специалистов с высоким профессиональным уровнем и большим практическим опытом работы в конкретной сфере.

Указанные меры позволят в короткие сроки обновить преподавательский состав и поднять обучение на качественно новый уровень, усилив его практическую направленность.

**6. Научное обеспечение дополнительного профессионального образования**

Научное обеспечение обучения является важным условием реализации реформы обучения. Создание научно-методической базы позволит создать условия для внесения в производственный процесс творческой атмосферы и формирования у руководителей и специалистов стимулов для новаций и даст им действенные средства для повышения эффективности производства в целом.

Содержательный учебный процесс невозможен без системного проведения исследовательских работ по фундаментальным теоретическим и прикладным проблемам развития отраслей экономики, и, прежде всего, сельского хозяйства.

Научно-практические новации, черпаемые из зарубежного опыта, также нуждаются в адаптации к российским условиям.

Структурным подразделениям ГИЭФПТ при разработке ДПП активнее использовать имеющийся научный потенциал, рекомендованный к внедрению в производство.

**7. Организационно-методическое обеспечение ДПО института**

Важнейшей задачей концепции развития ДПО является совершенствование и активное использование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, кадрового и материально-технического потенциала структурных подразделений института на те направления и формы деятельности, в которых возможно достижение наиболее весомого вклада системы ДПО в развитие института. Решение этой задачи возможно при условии:

* консолидация усилий структурных подразделений института для повышения качества услуг в сфере ДПО;
* понимание роли ДПО как средства повышения конкурентоспособности института на рынке образовательных и консультационных услуг;

• осознание значимости системы ДПО как важнейшего источника внебюджетного финансирования деятельности вуза и средства сохранения интеллектуального и кадрового потенциала.

Организационно-методическая роль системы ДПО института возложена на факультет дополнительного профессионального образования.

Функции ФДПО:

- формирование плана-графика на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и проблемно-тематические семинары на планируемый финансовый год;

- планирование, учет и контроль за сроками проведения учебных курсов, семинаров, «круглых столов» и конференций, иных форм обучения слушателей;

- методическая помощь в разработке и реализации программ подразделениями института;

* документационное сопровождение учебных групп по программам ДПО;
* мониторинг качества образовательных услуг системы ДПО института;
* обобщение и обработка итоговых сведений об исполнении государственных контрактов и договоров на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и оказание информационно-консультационных услуг за отчетный период, формирование соответствующих отчетных материалов.

Для модернизации используемых форм обучения необходимо проведение анализа практики применения и способов внедрения в профессиональное обучение новых электронных, компьютерных, web-ориентированных образовательных технологий, в том числе изучение возможностей внедрения системы on-line обучения.

**IV. Реализация Концепции и контроль за ходом выполнения предусмотренных мероприятий**

Организацию и контроль за выполнением предусмотренных Концепцией мероприятий осуществляет руководство факультета дополнительного профессионального образования АОУ ВО ЛО «ГИЭФПТ».

Реализацию предусмотренных Концепцией мероприятий осуществляют структурные подразделения ГИЭФПТ.

**V. Ожидаемые результаты реализации Концепции**

В ходе реализации Концепции должны быть достигнуты следующие результаты:

- внедрение в систему профессионального обучения и дополнительного профессионального образования новых современных образовательных и информационных технологий;

* создание системы внутренней оценки качества обучения;
* повышение профессионального уровня и компетентности НПР института;
* создание устойчивого механизма адекватного ресурсного обеспечения системы обучения;

- подготовка предложений по разработке и внедрению в практику профессионального обучения новых современных электронных, компьютерных, web-ориентированных образовательных технологий, системы on-line обучения;

* автоматизация процессов формирования, исполнения и контроля за исполнением плана-графика на дополнительное профессиональное образование;
* повышение эффективности профессионального обучения слушателей.

**Заключение**

Концепция определяет основные задачи и направления развития системы дополнительного профессионального образования института на ближайшие годы.

Успешная реализация Концепции позволит придать процессу совершенствования системы обучения последовательный и согласованный характер, поднять обучение на новый качественный уровень и привести его в соответствие с реальными потребностями в обучении кадров.

Совершенствование обучения будет во многом зависеть от консолидации усилий структурных подразделений института для повышения качества услуг в сфере ДПО. Построение устойчивой системы соответствующего ресурсного обеспечения является важнейшим условием реформирования дополнительного профессионального образования.

В настоящей Концепции определены ключевые направления совершенствования системы обучения руководителей и специалистов, которые должны придать формирующейся системе стройный и устойчивый характер, а также формирование внутренней оценки качества образовательных программ. В зависимости от изменений социально-экономической обстановки, а также законодательной базы указанные направления будут корректироваться и уточняться.

Приложение 1

**Основные индикаторы внутренней оценки качества образовательных программ ДПО и ожидаемые результаты**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Ед. изм.** | **Факт** | **План** | | | |
| **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** |
| 1 | Количество программ профпереподготовки, в т.ч. программ для студентов | шт. | - | - | 2 | 2 | 3 |
| 2 | Количество программ повышения квалификации для студентов | шт. | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 3 | Разработка и внедрение модульных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки | шт. | - | - | 1 | 2 | 3 |
| 4 | Удельный вес численности НПР, прошедшего повышение квалификации по программам ДПО | % | 5 | 15 | 30 | 35 | 35 |
| 5 | Использование инновационных методов в образовательном процессе | % занятий | 20 | 25 | 30 | 45 | 65 |
| 6 | Использование электронного обучения и/или ДОТ в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовке | прог- рамм | - | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Разработка электронных учебных и методических материалов для слушателей системы ДПО | Кол- во разра-боток | 8 | 10 | 12 | 16 | 20 |
| 8 | Вовлечение высококвалифицированных специалистов в информационно-консультационную деятельность | чел. | 15 | 23 | 27 | 30 | 35 |