

Автономная некоммерческая организация  
дополнительного профессионального образования  
«Институт этнокультурного образования»  
(АНО ДПО «Институт этнокультурного образования»)

УТВЕРЖДЕНО  
решением Правления  
АНО ДПО «Институт этнокультурного  
образования»  
Протокол заседания Правления  
от «05» декабря 2025 г. № 2

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ**  
**АНО ДПО «Институт этнокультурного образования»**  
**на 2026-2028 годы**

Москва  
2025

## СОДЕРЖАНИЕ

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ .....	3
ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА .....	4
1. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ .....	5
2. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ.....	8
3. ВЫЯВЛЕНИЕ РИСКОВ, ИХ МИНИМИЗАЦИЯ .....	11
4. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	12

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование программы</p>	<p>Программа развития Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Институт этнокультурного образования» (АНО ДПО «Институт этнокультурного образования») на 2026-2028 годы</p>
<p>Цель и задачи программы</p>	<p><i>Цель программы</i> — развитие и повышение качества оказываемых образовательных и консультационных услуг за счет расширения форм и направлений деятельности в сфере дополнительного образования, внедрения и продвижения информационных технологий, методик обогащения содержания учебных занятий, появившихся в результате научно-исследовательской и проектной деятельности Института.</p> <p><i>Задачи программы:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) системное развитие образовательной и консультационной деятельности;</li> <li>2) развитие кадрового потенциала Института;</li> <li>3) обеспечение доступности информационных и интеллектуальных ресурсов для целевой аудитории.</li> </ol>
<p>Основные индикаторы эффективности программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Высокий уровень наполняемости групп по образовательным программам, содержание которых разрабатывалось и реализовывалось в языковом и этнокультурном полях.</li> <li>2) Высокий показатель доли слушателей, освоивших программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки на бесплатной основе и являющихся представителями различных этнокультурных организаций РФ и стран СНГ, для которых ресурсы Института являются значимыми для организации профессиональной деятельности в области языка, истории и культуры, а также научно-методической, управленческой и самообразовательной деятельности.</li> <li>3) Высокий уровень востребованности образовательных продуктов, методической и проектной деятельности Института (учебно-методических и методических материалов).</li> <li>4) Высокий показатель численности участников различных культурных мероприятий, направленных на формирование толерантного сознания, внесших свой вклад в укрепление единства российской нации и этнокультурное развитие народов России.</li> <li>5) Увеличение количества программ, реализуемых на коммерческой основе.</li> </ol>
<p>Срок реализации программы</p>	<p>2026-2028 годы</p>
<p>Разработчики программы</p>	<p>Лейман А.Р., директор          Цыкалов Д.В., зав. кафедрой немецкого языка и литературы          Санникова М.В., зав. кафедрой истории и культуры          Миргалиева С.В., ведущий специалист по культуре</p>

## ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА

Название учреждения	Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Институт этнокультурного образования» (АНО ДПО «Институт этнокультурного образования»)
Юридический адрес:	119435, Россия, г. Москва, ул. Малая Пироговская, д.5
Фактический адрес:	119435, Россия, г. Москва, ул. Малая Пироговская, д.5
Сайт	<a href="https://biz-institut.ru/">https://biz-institut.ru/</a>
E-mail	<a href="mailto:info@biz-institut.ru">info@biz-institut.ru</a>
ФИО директора	Лейман Андрей Рихардович
Учредитель	1) Общественная организация – Федеральная национально-культурная автономия российских немцев; 2) Ассоциация некоммерческих организаций «Международный союз немецкой культуры»; 3) Межрегиональная общественная организация «Немецкое молодежное объединение».
Лицензия на право ведения образовательной деятельности	Серия 77Л01 № 0008115, рег. № 037298 от 23.03.2016, выдана Департаментом образования города Москвы, бессрочно

# 1. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Формирование стратегии развития основывается на анализе состояния Института: внутренней и внешней среды, оказывающей влияние на деятельность организации и достижение ей своих целей. К внутренней среде относится совокупность ресурсов, которыми располагает организация, и создающих потенциал ее развития. К внешней — факторы, существующие за рамками организации, которые могут способствовать ее функционированию и росту в случае из эффективного использования.

## 1.1. Анализ внешней среды образовательной организации

Формирование стратегии развития во многом зависит от внешних факторов, которые можно представить четырьмя группами:

- государственно-правовые факторы (актуальные требования системы образования, отраженные в нормативных документах);
- экономические факторы (особенности экономической ситуации в стране, влияющие на востребованность бюджетных и коммерческих программ; необходимость увеличения программ, реализуемых на коммерческой основе);
- социальные факторы (социальный запрос на реализацию образовательных программ конкретной тематики, социокультурные особенности потенциальной аудитории);
- технологические факторы (развитие онлайн-образования, тенденция к применению гибридной формы обучения).

Обозначенные факторы внешней среды определяют необходимость их учета при разработке стратегии, в частности:

- развитие спектра образовательных программ с учетом актуальных направлений, как на бюджетной, так и на коммерческой основе;
- проектирование образовательных программ с учетом требований стандартов;
- планирование и организация образовательного процесса с учетом социокультурных особенностей реальной и потенциальной аудитории.

## 1.2. Анализ внутренней среды образовательной организации

### Структура управления

В Институте реализовано сочетание принципов единоначалия и демократичности. Коллегиальными органами управления являются Правление, Общее собрание работников, Педагогический совет. Главным административным лицом, организующим выполнение решений Правления, является директор. В структуре Института функционирует две кафедры: кафедра немецкого языка и литературы, кафедра истории и культуры, — руководство которыми осуществляют заведующие кафедрами.

### Характеристика кадрового состава

Численность работников Института составляет — 11 человек, из них с высшим образованием — 11 человек (3 кандидата наук, 8 специалистов).

Также для реализации образовательных программ привлекаются референты, осуществляющие свою деятельность на основании договоров ГПХ. Обязательным требованием для них является наличие высшего образования, а также опыт практической деятельности по профилю преподаваемой программы.

Педагогический состав в соответствии с требованиями законодательства проходит регулярное повышение квалификации, что также является одним из условий обеспечения высокого уровня качества образовательной деятельности Института в целом. Именно поэтому видится важным продолжение работы по развитию кадрового потенциала Института.

## **Результативность образовательной деятельности**

Образовательная деятельность Института осуществляется по программам дополнительного профессионального образования (реализуются в очном формате, для реализации программ могут быть использованы дистанционные технологии) и дополнительным общеразвивающим программам (реализуются в онлайн-формате).

Основными показателями результативности образовательной деятельности являются:

- качество образовательной деятельности;
- удовлетворенность обучающихся.

Качество образовательной деятельности может оцениваться посредством анализа результатов реализации образовательных программ — итоговой аттестации и доли обучающихся, успешно завершивших обучение и получивших документ об образовании и (или) квалификации (по дополнительным профессиональным программам). На 2025 год показатель качества составляет 100% (обучающимся, получившим по итогам обучения сертификат и не имеющим на момент окончания обучения по дополнительной профессиональной программе окончено среднего профессионального или высшего профессионального образования, удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации).

Удовлетворенность обучающихся оценивается по итогам реализации каждой образовательной программы, предусмотренной планом работы Института, и осуществляется посредством анкетирования слушателей. Исследованию подлежит:

- оценка деятельности референта — преподавателя курса (предметно-методическая и коммуникативная компетентность);
- оценка содержания программы (соответствие профессиональным потребностям слушателя, новизна, практическая применимость);
- оценка личного участия (удовлетворенность личной работой, готовность принять участие в других программах).

Итоги исследования удовлетворенности показывают стабильно высокие результаты. Средний процент по результатам исследования удовлетворенности обучающихся по дополнительным профессиональным программам за 2025 год:

- оценка деятельности референта — 95,3%;
- оценка содержания программы — 96,2%;
- оценка личного участия — 98,8%.

Приведенные выше данные говорят о высоком уровне результативности образовательной деятельности, который в том числе связан с регулярной работой по актуализации образовательных программ с учетом мнения и запросов целевой аудитории Института и социальных партнеров. Таким образом, считаем важным продолжение работы над расширением спектра новых и актуализацией ранее разработанных программ.

## **Ресурсное состояние организации**

Материально-техническая база соответствует задачам Института по обеспечению реализации программ дополнительного образования и созданию необходимой для этого среды. В помещениях для осуществления административной деятельности оборудованы рабочие места сотрудников, вся техника оснащена необходимым лицензионным оборудованием, обеспечен доступ к сети Интернет. Для осуществления непосредственно образовательной деятельности Институту предоставлен доступ к учебным классам и конференц-залам по договору аренды. Данные помещения оснащены необходимой мебелью и демонстрационной техникой.

Для реализации образовательных программ в дистанционном формате используются онлайн-платформы и сервисы для проведения занятий в режиме видеоконференций. Перспективным в этом направлении может стать создание собственной информационной платформы, которая позволит решить одновременно

несколько задач: реализация образовательного процесса в онлайн-режиме, создание информационной среды для специалистов в области немецкого языка и этнокультурного образования, места для их общения и обмена опытом.

### **Социальное партнерство**

АНО ДПО «Институт этнокультурного образования» активно сотрудничает с различными этнокультурными организациями, а также организациями, осуществляющими научно-исследовательскую деятельность в области истории и культуры. Такое социальное партнерство является ресурсом для расширения потенциальной аудитории — обучающихся Института, а также — для развития кадрового потенциала, путем привлечения для разработки и реализации образовательных и культурно-просветительских услуг сотрудников таких организаций.

География социального партнерства является обширной и распространяется не только на территории России, но и на страны СНГ (Узбекистан, Казахстан, Киргизия). Это позволяет реализовывать образовательные программы не только в стенах Института, но и в выездном формате. В 2025 году было реализовано две выездных программы повышения квалификации:

— «Методы и средства приобщения детей и молодежи к истории и культуре российских немцев в рамках внеурочной деятельности и дополнительного образования» — реализована в Германском информационно-культурном центре, г. Самара;

— «Методика раннего обучения немецкому языку» — реализована в Культурно-деловом центре «Русско-немецкий дом», г. Омск.

Кроме реализации программ дополнительного профессионального образования, Институт активно проводит образовательные и культурно-просветительские мероприятия различного формата: семинары, методические консультации, мастер-классы и др.

Таким образом, Институт активно использует социальное партнерство для продвижения образовательных услуг. Однако, одновременно с сохранением данного ресурса для привлечения потенциальной аудитории, необходимо рассмотреть и другие каналы продвижения и популяризации деятельности Института.

### **Выводы**

Проведенный анализ позволяет определить приоритетные направления развития организации:

- 1) расширение спектра услуг по реализации программ дополнительного образования;
- 2) развитие инфраструктуры, обновление материально-технической и ресурсной базы;
- 3) развитие инновационной деятельности;
- 4) развитие кадрового потенциала Института;
- 5) продвижение образовательных услуг.

## 2. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

№ п/п	Приоритетное направление развития	Мероприятия	Срок реализации	Ожидаемые результаты	Ответственные
1	Расширение спектра услуг по реализации программ дополнительного образования	1.1. Проектирование и разработка новых образовательных программ по актуальным направлениям и с учетом запросов аудитории	Ежегодно	Увеличение числа наименований реализуемых программ (не менее трех ежегодно), в том числе, реализуемых на коммерческой основе. Увеличение численности контингента.	Директор, сотрудники Института
2	Развитие инфраструктуры, обновление материально-технической и ресурсной базы	2.1. Создание информационной среды (платформы) для специалистов в области немецкого языка и этнокультурного образования	В течение 2027 г.	Обеспечение потребности специалистов в научно-методическом и информационном сопровождении их профессиональной деятельности. Повышение интереса аудитории к деятельности Института, в том числе к информационным и культурно-просветительским мероприятиям. Повышение доступности образовательных программ. Увеличение численности контингента, завершившего обучение по дополнительным общеразвивающим программам	Директор, сотрудники Института

3	Развитие инновационной деятельности	3.1. Участие в конференциях, круглых столах и других научно-практических и методических мероприятиях	Ежегодно	Обеспечение потребности сотрудников в повышении квалификации и обобщении педагогического опыта.	Сотрудники Института
		3.2. Подготовка и издание учебников, учебных пособий и других методических материалов для специалистов в области этнокультурной деятельности и образования	Ежегодно	Обеспечение потребности обучающихся в научно-методическом и информационном сопровождении их учебной деятельности. Обеспечение потребности специалистов в области немецкого языка и этнокультурного образования в методическом и информационном сопровождении их профессиональной деятельности.	Директор, зав. кафедрами
4	Развитие кадрового потенциала института	4.1. Организация повышения квалификации сотрудников	В течение периода реализации Программы, в соответствии с планом-графиком обучения	Повышение уровня профессионального мастерства сотрудников Института. Обеспечение исполнения требований законодательства РФ к сотрудникам образовательной организации	Сотрудники Института
		4.2. Совершенствование системы нематериальной мотивации	В течение периода реализации Программы	Повышение уровня профессионального мастерства сотрудников. Поддержание высокого уровня лояльности сотрудников.	Директор

5	Продвижение образовательных услуг	5.1. Разработка и реализация маркетинговой стратегии по продвижению образовательных программ среди потенциальных слушателей	В течение периода реализации Программы	Рост интереса потенциальной аудитории к образовательной деятельности Института. Увеличение численности контингента.	Директор, проект-менеджеры
		5.2. Организация тематических образовательных и культурно-просветительских мероприятий для потенциальных слушателей, в том числе методическая поддержка организаций-партнеров	В течение периода реализации Программы в соответствии с годовым планом работы Института	Повышение уровня узнаваемости Института и лояльности к реализуемым образовательным программам.	Директор, зав. кафедрами

### **3. ВЫЯВЛЕНИЕ РИСКОВ, ИХ МИНИМИЗАЦИЯ**

#### **1. Нормативно-правовые риски**

1.1. Изменение законодательства, нормативных актов, которые могут повлиять на ход реализации программы развития.

Меры минимизации риска:

- регулярный мониторинг изменений в законодательной и нормативной базе;
- оперативная адаптация локальных нормативных актов;

#### **2. Программно-методические риски**

2.1. Недостаточное качество разработанных образовательных или методических программ, их несоответствие заявленным целям или потребностям участников образовательного процесса.

Меры минимизации:

- привлечение к разработке и рецензированию методистов, специалистов отрасли;
- систематическая оценка эффективности программ и их своевременное обновление.

2.2. Сбои в работе цифровых платформ, технических средств, обеспечивающих информационное сопровождение и доступ к ресурсам.

Меры минимизации:

- обеспечение надежности IT-инфраструктуры посредством регулярного технического обслуживания и обеспечения резервных каналов связи и хранения данных;
- обучение сотрудников работе с цифровыми платформами.

#### **3. Кадровые риски**

3.1. Текучесть кадров, уход ключевых специалистов.

Меры минимизации:

- создание конкурентных условий труда, системы мотивации и стимулирования;
- формирование благоприятной рабочей атмосферы и корпоративной культуры.

#### **4. Материально-технические риски**

4.1. Недостаточное или несвоевременное финансирование (бюджетные ограничения, задержки платежей, невыполнение обязательств партнерами).

Меры минимизации:

- тщательное финансовое планирование, формирование реалистичного бюджета;
- диверсификация источников финансирования (бюджет, внебюджетная деятельность).

#### **4. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

Руководство и коллектив сотрудников анализируют ход выполнения плана мероприятий по реализации Программы и вносят предложения по его коррекции, осуществляют информационное и научно-методическое обеспечение его реализации.

Результаты реализации Программы обсуждаются на Общем собрании работников.