

**Отчет эксперта от работодателей по изучению показателей ПОА
по программе : 13.01.10 «Электромонтер по ремонту и обслуживанию
электрооборудования»
в образовательной организации Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение Московской области
"Наро-Фоминский техникум"**

Эксперт – Попов Олег Александрович

КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии
Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»		
Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника • Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок труда • Вносит полученную информацию в отчет 	<p>Учитывают.</p> <p>Взаимодействие с объединениями работодателей по актуализации региональных потребностей при формировании содержания ОПОП.</p> <p>Проведение квалификационных экзаменов по профессиональным модулям предусмотрено с привлечением работодателей.</p> <p>Рекомендуется развивать взаимодействие с энергосетевыми, сбытовыми, монтажными организациями.</p>
Содержание программы направлено на формирование компетенций и учитывает мнение различных заинтересованных сторон: государства, региональных рынков труда, социальных партнеров,	<ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника • Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок 	<p>Да.</p> <p>Компетентностная модель выпускника программы направлена на формирование установленных профессиональных и общих компетенций обучающихся, соответствует требованиям федерального государственного образовательного</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии
студентов	<p>труда</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вносит полученную информацию в отчет 	<p>стандарта, что было продемонстрировано в рамках прямой оценки компетенций.</p> <p>Потребность в кадрах по данному направлению определяется на основании запросов предприятий, с участием представителей работодателей.</p>
Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»		
Соответствие фактических компетенций выпускников программы, заявленным в компетентностной модели выпускника	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит прямую оценку компетенций студентов выпускного курса, с использованием материалов, разработанных в образовательной организации (при признании их валидными) или с использованием собственных инструментов (заданий, кейсов, практикоориентированных вопросов) • Вносит итоги прямой оценки в отчет 	<p>Соответствуют в значительной степени.</p> <p>Основанием данного вывода является проведенная прямая оценка компетенций студентов выпускного курса, с использованием собственных инструментов экспертов (заданий, кейсов, практикоориентированных вопросов) по модулям ПМ.01, ПМ.02</p> <p>В результате 80% студентов справились с предоставленными заданиями.</p>
Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»		
В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Вносит информацию в отчет 	<p>Выпуск января 2014 года: из 22 выпускников по окончании образовательного учреждения трудоустроены 17 (77,2%).</p> <p>Выпуск января 2015 года: из 20 выпускников по окончании образовательного учреждения трудоустроены 14 человек (70%).</p> <p>Выпуск января 2016 года: из 25 выпускников по окончании образовательного учреждения трудоустроены 23 человека (92 %).</p> <p>Вывод эксперта: большинство выпускников программы смогли трудоустроиться в течении 1,5 мес. после окончания техникума, что соответствует среднестатистическим данным.</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии
Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Вносит данные в отчет 	Данные по исследованию средней заработной платы выпускников: при приеме на работу в 2016 году средняя зарплата составляет от 20 000 руб. На сегодняшний день это соответствует региональному уровню зарплат молодого специалиста данной профессии.
Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Проводит интервью и/или анкетирование выпускников программы, выявляя их удовлетворенность карьерным продвижением • Вписывает данные в отчет 	Выборочная проверка информации ОО о занятости выпускников проведена в ходе интервью выпускников программы. Большинство из них удовлетворены развитием карьеры. Занятость выпускников напрямую связана с призывом в армию после окончания техникума. Карьерная судьба выпускников после армии отслеживается ОО нерегулярно. Повышение квалификации выпускников техникума осуществляется после 2-х годичного стажа работы в должности «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования»
Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию	<ul style="list-style-type: none"> • проводит проверку наличия службы в ОО (сотрудники, информационные ресурсы и т.д.) • Проводит интервьюирование сотрудников службы • Проводит интервьюирование обучающихся (в т.ч. выпускных курсов) • Проводит интервьюирование выпускников • вписывает данные в отчет 	В ОО функционирует служба содействия трудоустройству выпускников. Специальной службы мониторинга нет. Мониторинг проводится сотрудниками техникума по факту выпуска специалистов.
Удовлетворенность результатами обучения работодателями	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с работодателями • Проводит выборочную проверку 	Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников программы:

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии
(достаточность, актуальность, полнота сформированных компетенций).	<p>информации, предоставленной ОО (отчет о мониторинге, самообследовании)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вносит итоги прямой оценки в отчет 	<ul style="list-style-type: none"> • полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли - 0%; • в основном соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли, но есть несущественные замечания - 65%; • мало выпускников, компетенции которых соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли - 25%; • не соответствуют требованиям к специалистам данной отрасли - 10%.

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
Критерий 1 «Структура и содержание программы»		
Привлечения работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет (пункт 4.9) 	<p>Да.</p> <p>В техникуме действует попечительский совет социального партнерства. Разработана система взаимодействия, принимают участие в разработке содержания программ ДПО. Проводится обучение по программам повышения квалификации и сертификация педагогов.</p> <p>Программы рассматриваются работодателем, после чего вносятся корректировки и утверждаются работодателем.</p> <p>При разработке УМК, работодатель вносит свои предложения и рекомендации к перечню индивидуальных заданий на преддипломную</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
		<p>практику, к вопросам к квалификационным экзаменам.</p> <p>Обсуждаются и согласовываются тематики курсовых и ВКР.</p>
<p>Фонды оценочных средств (вопросы, задания, ситуации и т.д.), используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ фондов оценочных средств ОО (по конкретной программе) – вопросов, заданий, задач, кейсов, подготовленных для проведения промежуточных аттестационных мероприятий, проверяет письменные контрольные работы и т.д. • Проводит интервью с обучающимися • Вписывает данные в отчет 	<p>Да.</p> <p>В заданиях, используемых при текущем контроле успеваемости к промежуточным аттестациям, зачетам и экзаменам имеются разработки, вопросы и упражнения, связанные с реальными производственными ситуациями, экзамен, дифференцированный зачет.</p> <p>Задания на ВКР составлены с учетом конкретных запросов предприятий и организаций и позволяют оценить сформированность компетенций выпускника.</p>
<p>Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ рабочих учебных программ дисциплин • Вписывает данные в отчет 	<p>Доля составляет 100 %.</p>
<p>К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет 	<p>Да.</p> <p>Осуществляется взаимодействие с объединениями работодателей по актуализации региональных потребностей при формировании содержания ОПОП. Работодатели привлекаются к разработке и актуализации учебно-методических материалов программы.</p>
<p>При определении применяемых образовательные методик, были учтены требования работодателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) 	<p>Да.</p> <p>Применяемые образовательные методики учитывают требования работодателей. При проведении квалификационных экзаменов по</p>

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	профессиональным модулям предусмотрено привлечение работодателей.
Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»		
Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ билетов к госэкзаменам, заданиям на выполнения выпускных квалификационных работ • Вписывает выводы в отчет 	Да. Задания на ИГА составлены с учетом конкретных запросов предприятий и организаций и позволяют оценить сформированность компетенций выпускника.
Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ заданий на производственную и преддипломную практики, отчеты о практиках • Проводит интервью с обучающимися • Вписывает выводы в отчет 	Да. Тематика ПП и ПДП определяется запросами предприятий, имеет к ним непосредственное отношение. Уделяется большее внимание постановке тем, связанных с работой предприятий. Это позволяет обучающимся узнать и понять специфику работодателя.
Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ тематики ВКР, представленных ОО (Методические рекомендации по написанию ВКР, приказ о закреплении тем ВКР), • Проводит интервью с выпускниками • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	Да, но не в полном объеме. Задания на ВКР ориентированы на запросы предприятий и организаций и позволяют оценить сформированность компетенций выпускника.
Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ справок о внедрении и отзывов предприятий-работодателей • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	Тематика ВКР согласована с работодателем. Доля ВКР, направленных на выполнение заданий, разработанных по запросам работодателей – 66 %.
Критерий 3 «Менеджмент программы»		
Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит экспертизу документов, регламентирующих вопросы стратегии 	Программа регламентируется требованиями нормативных документов действующего

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами	<p>развития программы ОО, и документы, в которых представлен анализ конкурентной среды образовательного учреждения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с руководителем программы • Вписывает данные в отчет 	<p>законодательства, Минобрнауки и Минобразования МО.</p> <p>Стратегическая цель ГБПОУ МО «НФТ»: Развитие образовательного комплекса посредством создания доступности качественного образования и возможности раннего профессионального самоопределения школьников в рамках профилизации общего образования; модернизации содержания профессионального образования при эффективном сотрудничестве с социальными партнерами в рамках кластерного взаимодействия.</p>
Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит экспертизу документов (аннотацию к ООП), где описаны цели программы • Вписывает данные в отчет 	<p>Да.</p> <p>ОПОП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данной профессии и включает в себя: график учебного процесса, учебный план, рабочие программы учебных дисциплин и профессиональных модулей, программы учебной и производственной практики, методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.</p>

<p>Система управления программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих организацию и методическое обеспечение учебного процесса • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью с руководителями образовательной программы • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да. Эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы позволяет система управления программой, созданная в рамках действующих локальных актов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение о социальном партнерстве; - Положение об ИГА; - Положение о производственной практики обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО в ГБПОУ МО «НФТ»; - Положение о курсовом проектировании; - Положение о формировании фонда оценочных средств ГБПОУ МО «НФТ»; - Положение о Методическом совете техникума; - Положение о Педагогическом Совете ГБПОУ МО «НФТ»; - Положение о совете техникума.
<p>Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов), условий реализации программы и соответствие подготовки выпускников требованиям рынка труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих систему внутреннего мониторинга качества образования и интервьюирования работодателей • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью с обучающимися • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да. Система внутреннего мониторинга качества образования построена многоступенчато и разносторонне. В целях выполнения приказа Минобрнауки РФ от 14 июня 2013 года № 462 и локальных актов, в техникуме ежегодно осуществляется внутренний мониторинг и экспертиза качества, которая регламентирована локальным актом, и предусматривает мониторинг востребованности выпускников Программы.</p>

Критерий 4 «Кадры»

<p>Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих процессы, связанные с педагогическими кадрами • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да. Результаты анализа банка данных педагогических кадров: работает - 10 человек, из них прошли курсы повышения квалификации- 8 человек. Изменение стимулирующей составляющей проходит при оценке труда по различным критериям: динамика индивидуальных образовательных результатов; реализация дополнительных проектов; реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; результаты участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах; сохранность контингента и т.п.</p>
<p>Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их развития (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, о результатах прохождения курсов повышения квалификации (Положение о повышении квалификации ППС, положение об аттестации ППС) • Посещает занятие • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да. В значительной степени позволяет оценивать и контролировать качество и потенциал развития педагогических кадров. Преподаватели, реализующие программу, постоянно повышают свою квалификацию, участвуют в международных, региональных конкурсах, публикуют статьи на профессиональных сайтах. Преподаватели образовательной программы имеют высшую категорию.</p>
<p>При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитываются мнения работодателей и других участников процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с обучающимися • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да. При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитывается мнение работодателей, в том числе участие в системе повышения квалификации педагогов, стажировки на предприятиях.</p>

<p>Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с обучающимися • Вписывает выводы в отчет 	<p>Да. Оценка качества деятельности ППС позволяет получить объективную информацию о состоянии деятельности преподавателей; установить степень соответствия её содержания и качества требованиям, предъявляемым образовательным стандартом, выявить положительные и отрицательные тенденции; установить причины повышения или снижения качества деятельности преподавателей в различные периоды их работы. С этой целью в техникуме проводится анкетирование обучающихся. Анкетирование проводится, как правило, по окончании семестра, или, если необходимость, проанализировать отрицательную тенденцию, намечающуюся в техникуме (обучающиеся пропускают занятия определенных преподавателей, снижается средний балл успеваемости группы и т.д.). Результаты анкетирования доводятся до сведения руководства техникума, при необходимости обсуждаются с преподавателем. Результаты анкетирования учитываются при принятии решения о рекомендации преподавателю аттестации на более высокую квалификационную категорию, и при определении объема стимулирующей выплаты по итогам семестра.</p>
<p>Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с преподавателями – практиками • Вписывает выводы в отчет 	<p>20% По мнению эксперта, это – достаточный уровень, поскольку данное мероприятие является затратным по времени и требующим дополнительных финансовых вложений.</p>

Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»

<p>Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит осмотр материально-технической базы ОО (конкретно той площадки, на которой проводится реализация данной программы) • Проводит интервью с обучающимися • Проводит анализ информационных ресурсов • Вписывает выводы в отчет 	<p>Доля аудиторий, оснащенных ресурсами в полном объеме - незначительная. Необходимо разработать комплексную программу обеспечения ресурсами, предоставляемыми инфокоммуникационными системами.</p>
<p>Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные отечественные и зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ информационных и библиотечных ресурсов (Карта обеспеченности основной образовательной программы учебной и учебно-методической литературой). • Проводит интервью с обучающимися • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам 100%; обеспеченность библиотечными ресурсами – средняя. Рекомендация эксперта: обеспечить возможность отслеживания технических и технологических изменений во временной динамике.</p>
<p>Формируемый бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ финансовых отчетов, их доступности • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Создана система финансового стимулирования преподавателей, создающая и используемая система on-line. Финансовые отчеты доступны на официальном сайте. Средняя зарплата преподавателей находится на достаточно высоком для данного региона уровне. Возможно увеличение доходности за счёт развития внебюджетных образовательных программ.</p>

<p>Использование образовательной организацией баз практик, оснащенных современным оборудованием, приборами и т.д. в степени, необходимой для формирования профессиональных компетенций</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ договоров, заключенных ООО на прохождение практики обучающимися • Проводит интервью с обучающимися • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет 	<p>Базы практик, оснащенных современным оборудованием: АО «ТрестГидромонтаж», ОАО «Опытный завод «Гидромонтаж», ООО «Завод технической керамики», ООО «Кофейная компания «Вокруг света», ООО «Селятино Сервис», Предприятие Госкорпорации «Росатом» Филиал ФГУП АТЦ СПб ЦАСПТР «ЭПРОН».</p> <p>Базы практик позволяют вести разностороннюю и инвариантную производственную практику.</p> <p>Рекомендация эксперта: обеспечить возможность приобретения студентами навыков выполнения монтажных и пуско-наладочных работ.</p>
--	--	--

Сильные стороны программы:

1. Наличие квалифицированного и ответственного преподавательско-педагогического состава;
2. Наличие производственной базы, приближенной к существующей в реальном секторе, где повсеместно используется оборудование, выпущенное 30 и более лет тому назад. Это позволяет выпускникам более оперативно адаптироваться при трудоустройстве и прохождении практики.
3. Наличие собственной столовой с квалифицированным штатом специалистов и предоставление горячего питания для учащихся с низким семейным доходом, является существенным фактором при выборе учебного учреждения.

Замечания:

1. Отсутствует ориентирование на компетенции в рамках WorldSkills Russia.
2. Недостаточное развитие партнерских взаимоотношений с местными сетевыми и монтажными организациями.
3. Отсутствие ссылок в перечне литературы действующей нормативно-технической документации: ГОСТ, СНиП, ПУЭ, ПТЭЭП, Межотраслевые правила по ОТ при эксплуатации электроустановок.

Рекомендации:

1. Запланировать и выполнить капитальный ремонт здания и инженерных коммуникаций (нормативный срок службы составляет 25 лет) с перспективой защиты ВКР в рамках требований компетенций WorldSkills Russia.

2. В рамках производственной практики практиковать проведение на базе социальных партнёров перед началом работ обязательной аттестации студентов на группу допуска по электробезопасности в соответствии с требованиями Межотраслевых правил по ОТ при эксплуатации электроустановок.

3. Интенсивное развитие производственной базы по специальности в соответствии с современными техническими и технологическими требованиями, при условии сохранения части старой базы, до времени полного перехода потребителей трудовых ресурсов на современное оборудование и материалы. Как вариант - заключение соглашения с производителем или поставщиком фирменного ручного инструмента, с возможностью организации на этой базе курсов по повышению квалификации.

4. Проводить на базе предприятий-работодателей (в рамках производственной практики) тестирование или конкурсы мастерства с применением стимулов морального поощрения (грамоты, благодарности, дипломы и т. п.).

Риски:

Основной риск – под прессом монетизации и финансовой оптимизации деятельности учебных учреждений начать предоставлять исключительно образовательные услуги, утерев при этом воспитательную и образовательную компоненты педагогического процесса.

РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТА

ФИО эксперта: Попов Олег Александрович

Место работы	ООО «Базстрой»
Должность	Директор
Образование	Высшее (инженер-экономист; экономист-менеджер)
Ученая степень, ученое звание	Академик МАМ
Заслуженные звания, степени	Почётный строитель г. Москвы
Профессиональные достижения	Введение в эксплуатацию более 1000 объектов в Москве, М. О., Санкт-Петербурге, Ростове-на-Дону и др. регионах РФ,
Сфера научных интересов	Управление строительством
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	20 лет

