

Федеральное государственное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»

**Описание модели развития профессиональной образовательной
организации на основе интеграции в процессы основной
деятельности модульных технологий дополнительного
профессионального образования**

Ярославль 2018

Оглавление

Термины и определения	3
1. Цели и задачи разработки модели.....	4
2. Область применения модели	6
3. Принципы организации непрерывного образования в ПОО.....	7
4. Описание процессов ДПО в профессиональных образовательных организациях.....	9
5. Описание структуры и элементов модели.....	14
6. Описание взаимодействия элементов модели	19
7. Требования к виду и формам документированной информации в образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные образовательные программы.....	23
8. Описание условий непрерывного образования в профессиональной образовательной организации.....	26
9. Критерии и показатели результативности функционирования структур дополнительного профессионального образования в профессиональной образовательной организации.....	29
Приложение А Перечень внешней и внутренней документация	32
Приложение Б Показатели результативности функционирования структур дополнительного профессионального образования в профессиональной образовательной организации.....	38

Термины и определения

В описании модели развития профессиональной образовательной организации на основе интеграции в процессы основной деятельности модульных технологий дополнительного профессионального образования используются термины и определения Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Федерального закона "О независимой оценке квалификации" от 03.07.2016 № 238-ФЗ, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018), Словаря-справочника современного российского профессионального образования - Выпуск 1. М.: ФИРО, 2010 и следующие дополнительные:

инновационный метод – самотрансформирующееся средство исследования и практического преобразования социальных систем за счет организации опыта саморазвития людей в ходе творческого решения проблем; под «социальными системами» при этом понимаются организации, регионы, города, человеческая деятельность, социальные процессы, социальные группы и отдельные люди;

информальное (спонтанное) образование – индивидуальная познавательная деятельность граждан, сопровождающая повседневную жизнь и necessarily носящая целенаправленный характер;

компетентностный подход – отражение в системном и целостном виде образа результата образования (компетентностной модели, состоящей из компетенций, которые должны быть сформированы в процессе получения образования); формулирование результатов образования как признаков готовности обучающегося продемонстрировать соответствующие знания, умения, владения и ценности;

методы активного и интерактивного обучения – методы, позволяющие активизировать учебный процесс, побудить обучаемого к творческому участию в нем; при этом отличие интерактивных методов заключается в том, что они ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся не только с педагогом, но и друг с другом, на доминирование активности обу-

чающихся в процессе обучения. К методам активного и интерактивного обучения относятся тренинг, кейс, деловая игра, ролевая игра, групповая дискуссия, мозговой штурм, фасилитация, видеоанализ и др.;

непрерывное образование – реализация права на образование в течение всей жизни, в соответствии с потребностями личности, независимо от уровня подготовки, особенностей развития, способностей и интересов человека;

неформальное образование – обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций;

реверсная технология проектирования учебного процесса – обратное направление проектирования учебного процесса, от понимания компетенции – к освоению знаний и умений в рамках этой компетенции;

результативность – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов;

формальное образование – это образование, направленное на получение/изменение образовательного уровня, квалификации или отдельных компетенций, подтвержденное соответствующими документами об образовании и/или квалификации в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно определенным образовательным программам с установленными сроками обучения и формами аттестации;

эффективность в образовании – степень предоставления образовательных услуг максимально возможной ценности при минимально возможных затратах.

1. Цели и задачи разработки модели

Модель развития профессиональной образовательной организации разрабатывалась с целью совершенствования управления качеством среднего профессионального образования на основе обеспечения организационно-

методической поддержки развития непрерывного профессионального образования в ПОО и использования модульных дополнительных профессиональных программ.

Разработанная модель должна способствовать решению следующих **задач**:

- создать основу для совершенствования качества среднего профессионального образования в условиях диверсификации требований экономики в целом и рынка труда в частности;

- сформировать у всех заинтересованных сторон понимание важности для обеспечения качества среднего профессионального образования выявления требований потребителя, заказчика и общества, постоянное и своевременное отслеживание их изменений;

- создать условия для интеграции требований профессиональных и образовательных стандартов, для повышения мобильности и гибкости системы среднего профессионального образования за счет внедрения модульных технологий дополнительного профессионального образования в основной образовательный процесс;

- разработать нормативную базу ПОО для обеспечения интеграции в процессы основной деятельности модульных технологий ДПО;

- обеспечить повышение уровня информированности потребителей образовательных услуг;

- создать условия для определения результативности и эффективности образовательного процесса на основе интеграции модульных технологий ДПО в основной образовательный процесс;

- обеспечить возможность индивидуализации обучения по основным профессиональным образовательным программам за счет включения в них модулей дополнительных профессиональных программ, по программам ДПО повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, а также повышения квалификации педагогических работников данной образовательной организации;

- создать организационные и методические механизмы развития профессиональной образовательной организации; повысить эффективность системы повышения квалификации педагогических кадров;

- обеспечить возможности непрерывного образования, в том числе для педагогических работников; повышения профессиональной квалификации и переобучения взрослых;

- предупреждать негативные тенденции в образовательном процессе;

- создать возможности для диверсификации образовательных программ за счет формирования базы модулей дополнительных профессиональных программ.

Анализ программ развития ПОО показал, что в число основных задач образовательные организации, как правило, включают следующие:

- создание оптимальных условий для обучения и воспитания, в том числе для открытия новых профессий и специальностей среднего профессионального образования с учетом стратегии социально-экономического развития;

- развитие кадровых ресурсов ПОО;

- развитие ДПО;

- индивидуализация обучения (в том числе поддержка талантливых детей и молодежи и лиц с ограниченными возможностями здоровья).

Все эти задачи могут быть решены за счет внедрения модульных технологий в процессы основной деятельности ПОО.

2. Область применения модели

Область применения модели развития ПОО на основе интеграции модульных технологий ДПО в процессы основной деятельности охватывает:

- систему среднего профессионального образования Российской Федерации, включая профессиональные образовательные организации;

– участников системы дополнительного профессионального образования, деятельность которых направлена на повышение квалификации педагогических работников и руководителей СПО.

Заинтересованными сторонами в применении модели развития ПОО на основе интеграции модульных технологий ДПО в процессы основной деятельности являются:

– федеральные органы исполнительной власти, отвечающие за реализацию государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров, за анализ и оценку потребности рынка труда,

– региональные органы управления образованием,

– руководители организаций, осуществляющих деятельность (планирующих осуществление деятельности) в сфере проектирования и реализации образовательных программ, в том числе и по наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям;

– педагогические работники системы среднего профессионального образования, обучающиеся по программам среднего профессионального образования;

– родители (законные представители) обучающихся по программам среднего профессионального образования;

– общественные организации и профессиональные ассоциации и другие социальные партнеры;

– работодатели.

3. Принципы организации непрерывного образования в ПОО

Обеспечение развития системы профессионального образования и обучения невозможно без создания саморазвивающейся системы непрерывного образования педагогических работников профессиональных образовательных организаций. Использование модульных технологий дополнительного профессионального образования и их интеграция в основной образовательный процесс могут стать эффективным способом решения данной проблемы:

модульные технологии, основанные на компетентностном и деятельностном подходах, позволяют обеспечить повышение качества подготовки кадров и требуют от педагогических работников отказа от сложившейся практики и стереотипов преподавания, способствуют профессиональному росту педагогов.

Кроме того, модель развития профессиональной образовательной организации, основанная на внедрении модульных технологий в образовательный процесс, придает гибкость и открытость системе профессионального образования, обеспечивает возможности регулярного обновления содержания, методик и среды обучения. В связи с этим формируемый в процессе реализации модели банк модулей в перспективе должен создаваться не только на уровне ПОО, но и на уровнях региона и отрасли.

В основу разработки модели развития профессиональной образовательной организации мы положили следующие 7 принципов организации и обеспечения качества непрерывного образования, полученных в результате обобщения подходов Международной организации по стандартизации ISO и ЮНЕСКО.

1. Ориентация на требования потребителя и других заинтересованных сторон, адресность по отношению к результатам процесса обучения;
2. Долгосрочное лидерство (инициатива и ответственность) руководства организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в отношении распространения философии и инструментов качества непрерывного образования;
3. Вовлечение в процессы развития ПОО и управления качеством непрерывного образования всего персонала организации;
4. Применение для управления развитием ПОО на основе модульных технологий непрерывного образования процессного подхода;
5. Ориентация на постоянное улучшение качества управления ПОО и образовательной деятельности на основе модульных технологий;
6. Принятие решений на основе анализа и оценки данных и информа-

ции для большей вероятности получения желаемых результатов развития ПОО;

7. Взаимовыгодные отношения всех участников процесса непрерывного образования;

8. Социальная ответственность, способствующая устойчивости ПОО и гарантирующая долгосрочный успех;

9. Открытость, справедливость, обоснованность и достоверность оценки качества непрерывного образования, ясность критериев, по которым производится оценка;

10. Этическое поведение в образовании, обеспечивающее способность ПОО создавать этическую профессиональную среду, где все заинтересованные стороны соблюдают справедливость, отсутствует конфликт интересов, а деятельность осуществляется с целью создания пользы обществу.

11. Сохранность и защита данных на основе создания среды, где все заинтересованные стороны взаимодействуют с ПОО при полной уверенности, что они могут контролировать использование их собственных данных, а ПОО будет обращаться с их данными соответствующим образом и обеспечивать конфиденциальность.

4. Описание процессов ДПО в профессиональных образовательных организациях

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ программы дополнительного профессионального образования могут реализовываться в следующих типах образовательных организаций:

- 1) организации дополнительного профессионального образования,
- 2) профессиональные образовательные организации,
- 3) образовательные организации высшего образования,
- 4) организации, осуществляющие обучение (научные организации или юридические лица).

Деятельность образовательной организации можно представить в виде трех групп процессов (рисунок 1), относящиеся к:

- стратегии организации (с учетом внешнего и внутреннего контекста),
- проектированию и предоставлению образовательной услуги,
- ресурсному обеспечению деятельности организации.

В процессах первой группы осуществляется формирование Миссии и Стратегического видения организации, разработка и управление реализацией Программы развития, включающей стратегические направления, Политику в области качества и Дорожную карту на прогнозный период. В рамках этой группы процессов также осуществляется декомпозиция целей от стратегии к целям процессов и подразделений на тактическом уровне. Эта группа процессов поддерживаются управленческой структурой.

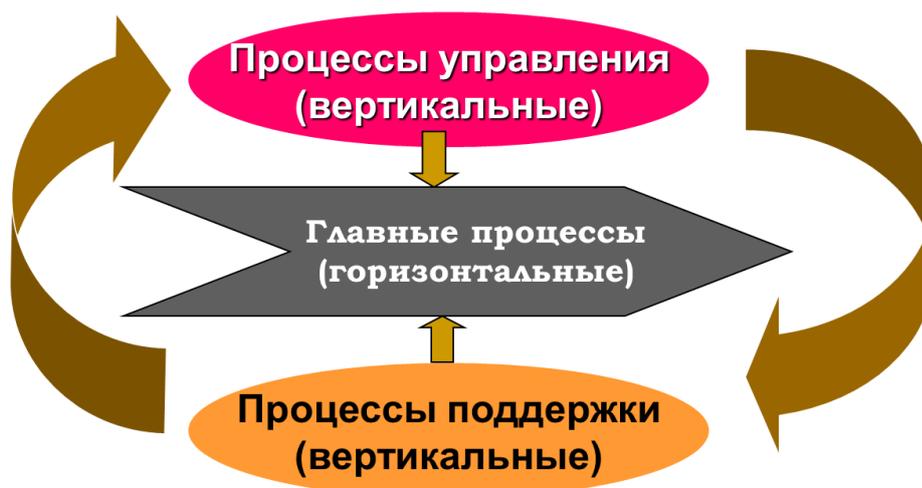


Рисунок 1 – Представление деятельности ПОО в виде процессов

Вторая группа включает деятельность на конкретных этапах жизненного цикла образовательной услуги. Это процессы основной деятельности, в рамках которых создается ценность для потребителя. Структурными элементами, поддерживающими эти процессы, являются факультеты, кафедры, структурные подразделения, отвечающие за выявление требований потребителей, организацию и осуществление приема обучающихся, организационно-техническое обеспечение учебного процесса.

Третья группа – элементы ресурсного обеспечения – отвечает за условия реализации образовательной услуги. К ним относятся собственно ресурсы (финансовые, кадровые, информационно-методические, материально-технические, инфраструктурные) и процедуры их формирования в соответствии с требованиями процессов основной деятельности, а также всех прочих. Эти элементы поддерживаются соответствующими подразделениями образовательной организации, а также аутсорсерами и сетевыми партнерами.

Схема процессов и их взаимосвязей зависит от структуры деятельности (в том числе от необходимой глубины ее детализации), от получателя результата и типа ценностей, создаваемых в процессе этой деятельности.

Организации самостоятельно определяют процессы в зависимости от целей, особенностей, внутреннего и внешнего контекста.

Процесс предоставления образовательной услуги по дополнительному профессиональному образованию в ПОО является основным. Его можно представить следующим образом (рисунки 2 и 3).

Обучение по дополнительным профессиональным программам может вестись не только одновременно и непрерывно, но и поэтапно (дискретно). В силу того что обучение по ДПП может строиться как освоение отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), использование модульных технологий при проектировании дополнительных профессиональных программ является закономерным и оправданным.

Применение модульных технологий в профессиональных образовательных организациях СПО позволит оперативно реагировать на запросы экономики и конкретных работодателей, формировать необходимые компетенции обучающегося, учитывая уже имеющийся их уровень, строить и реализовывать индивидуальные образовательные траектории для формирования требуемого профиля компетенций. Модули могут быть реализованы как самостоятельные образовательные короткие программы, так и в составе основной профессиональной образовательной программы, что позволит с минимальными ресурсами проводить корректировку программы.

ПРИМЕР СХЕМЫ ПРОЦЕССА

«ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ ПО ПРОГРАММАМ ДПО»

Цель процесса: предоставление качественных образовательных услуг дополнительного профессионального образования.

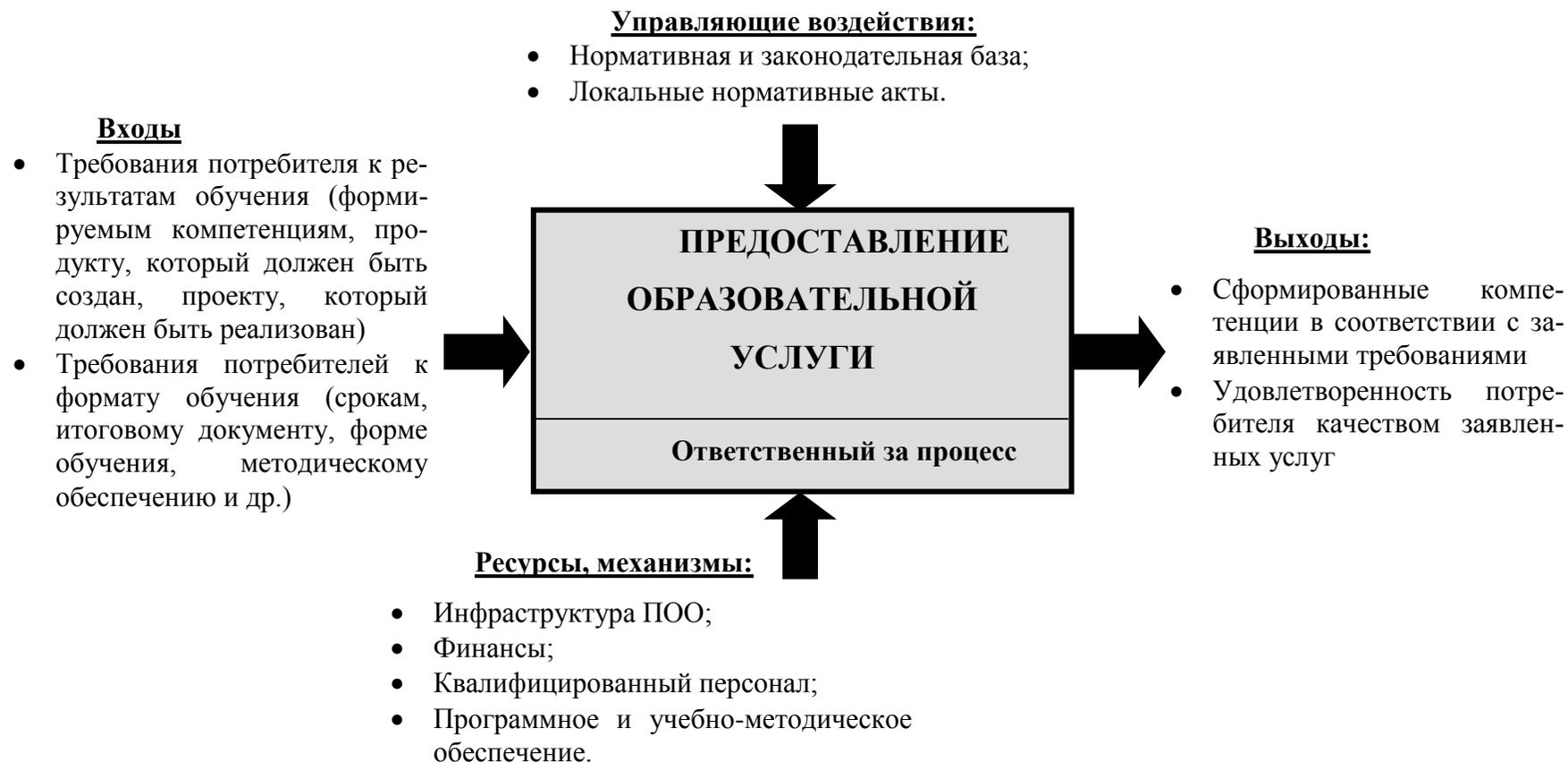


Рисунок 2 – Схема процесса «Предоставление образовательной услуги по программам ДПО»

Пример диаграммы декомпозиции процесса
«Предоставление образовательной услуги по программам ДПО»

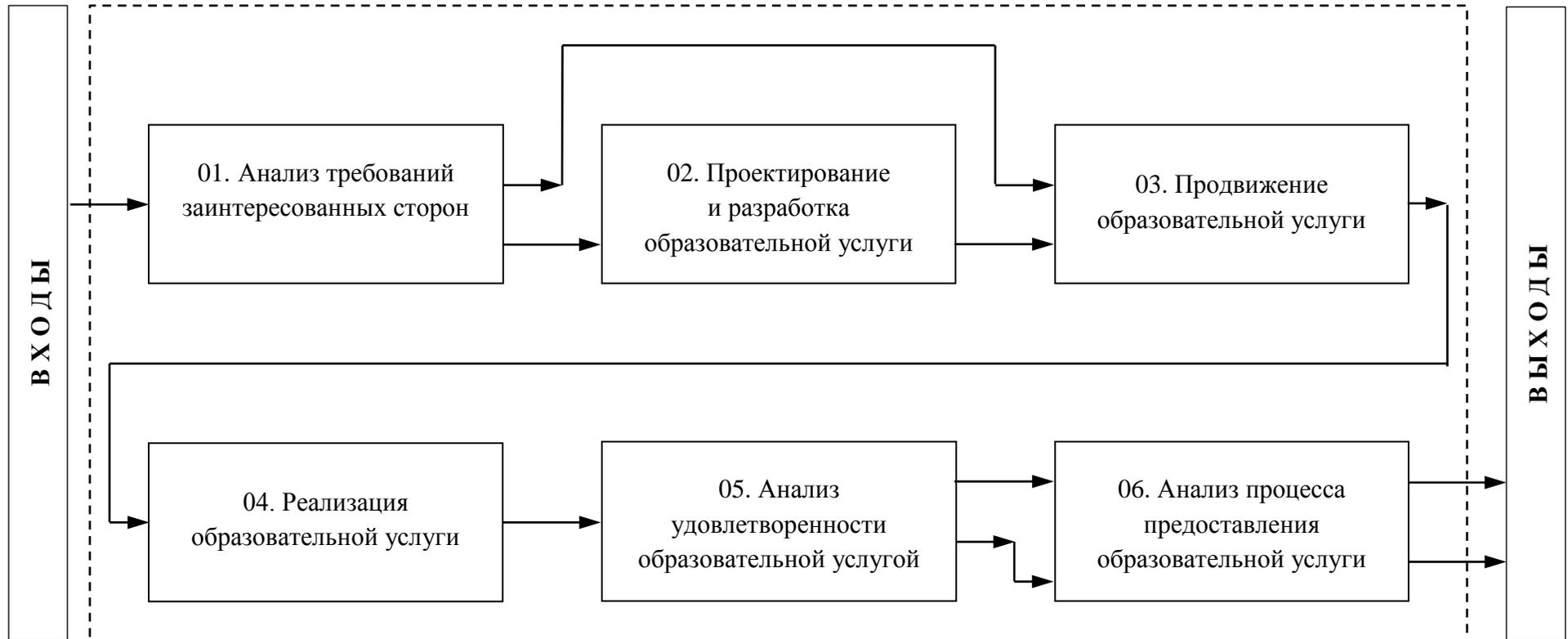


Рисунок 3 – Декомпозиция процесса «Предоставление образовательной услуги по программам ДПО»

Дополнительные профессиональные программы могут состоять и из нескольких различных модулей, которые необходимы для достижения требуемого результата, причем это может быть любое количество модулей.

Внедрение модульных технологий ДПО в основной образовательный процесс позволит обеспечить модульное построение программ с применением реверсной технологии разработки основных образовательных программ, применять инновационные технологии обучения, в том числе с использованием сетевых ресурсов, а также применять накопительную и зачетную функцию модулей.

Преимуществом интеграции модульных технологий в образовательный процесс является возможность сочетания формального образования с различными ресурсами неформального образования, такими как:

- массовые открытые онлайн-курсы,
- обучение на рабочем месте,
- самообучение с использованием интернет-ресурсов.

5. Описание структуры и элементов модели

Модель развития ПОО (рисунок 4) построена с использованием процессного подхода. Такой подход к разработке модели обусловлен ее практико-ориентированным характером: модель определяет этапы не только внедрения модульных технологий в образовательный процесс, реализуемый ПОО, но и формирования условий, необходимых для обеспечения интеграции в процессы основной деятельности модульных технологий ДПО.

На первом этапе реализации модели развития ПОО осуществляется анализ и постановка задачи развития организации на основе интеграции в процессы основной деятельности модельных технологий ДПО. На этой основе разрабатывается проект развития ПОО, ориентированный на развитие дополнительного профессионального образования и использование модульных технологий для проектирования программ.

**Структура модели развития ПОО на основе интеграции в процессы основной деятельности
модульных технологий дополнительного профессионального образования**

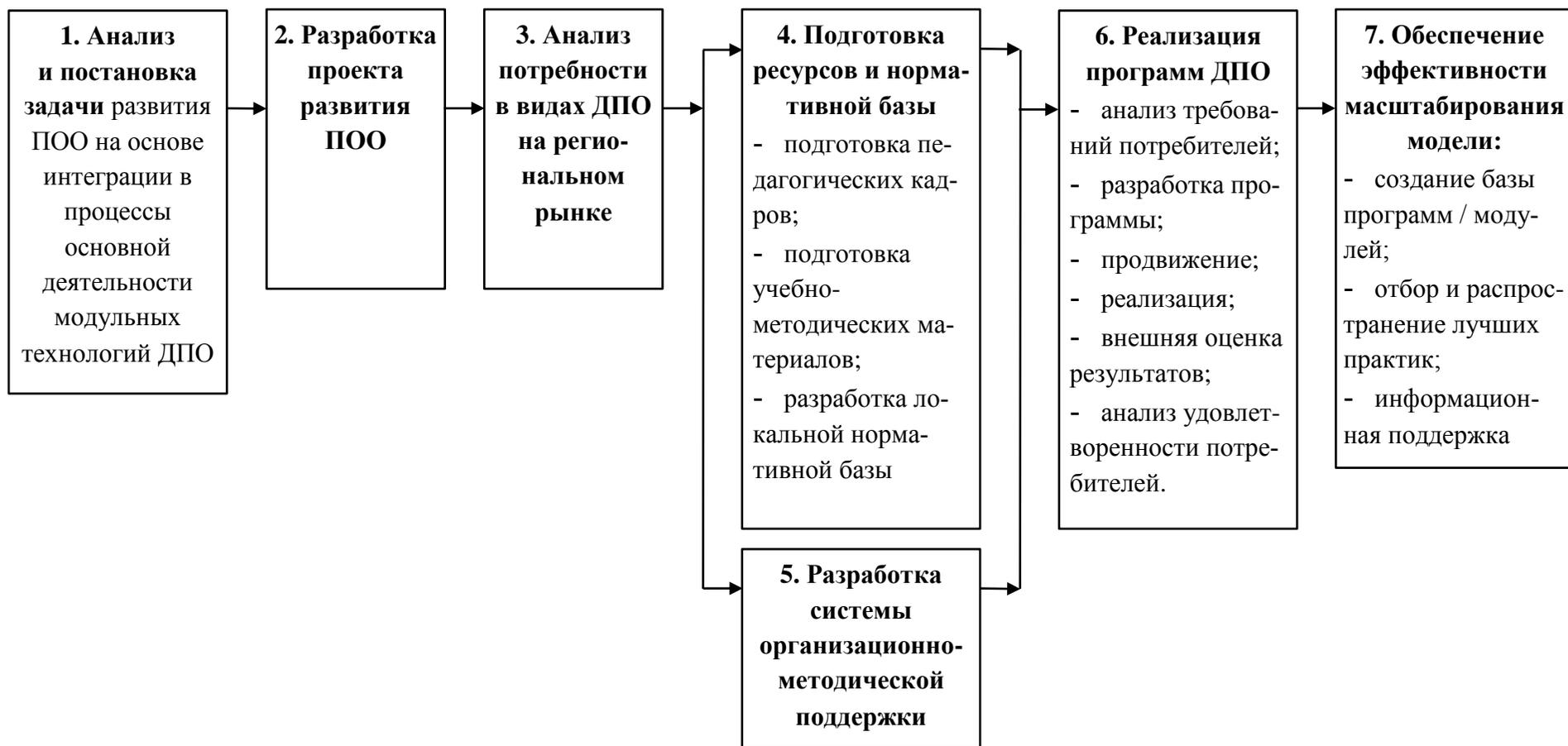


Рисунок 4 –Модель развития ПОО на основе интеграции
в процессы основной деятельности модульных технологий ДПО

На третьем этапе проводится анализ внешней среды, предполагающий изучение потребности в видах ДПО на региональном рынке.

Для дальнейшей реализации проекта необходимо исследование внутренней среды, направленное прежде всего на оценку внутренних ресурсов ПОО, а также на определение места ДПО в программе развития ПОО. Кроме того, подготовка ресурсной и нормативной базы предполагает обучение педагогических кадров, разработку учебно-методических материалов и локальной нормативной базы. Подготовка педагогических кадров может вестись с использованием ресурсов как формального, так и неформального образования, за счет привлечения сторонних организации или внутренних ресурсов ПОО. Кроме того, сам процесс подготовки педагогических кадров может быть построен на основе модульных технологий и включать в качестве одного из элементов практику разработки модуля одним педагогом или группой в зависимости от поставленных задач и степени готовности педагогических работников к использованию внедряемой технологии.

Нормативный аспект подготовительного этапа связан с анализом существующей в ПОО нормативной базы и определением требований к ней с учетом интеграции процесса ДПО в процесс основной деятельности ПОО. Формируемая нормативная база может включать как разработанные локальные нормативные акты, описывающие процессы дополнительного профессионального образования, так и актуализированные нормативные акты, регламентирующие реализацию образовательного процесса по ОПОП и ДПП.

Параллельно с процессом подготовки ресурсов необходимо разработать систему организационно-методической поддержки, включающую создание необходимой инфраструктуры, программное обеспечение, методическую поддержку организации процесса обучения, обеспечение сетевого взаимодействия, создание и поддержание функционирования информационного ресурса.

Этап реализации программ ДПО направлен на решение целого комплекса задач, таких как:

- анализ требований потребителей;
- разработку программ;
- продвижение программ;
- проведение обучения;
- внешняя оценка результатов;
- анализ удовлетворенности потребителей.

Разработка программ предполагает сочетание двух параллельных процессов:

- 1) разработку отдельных модулей для формирования дополнительных профессиональных программ;
- 2) разработку и интеграцию модулей ДПП в реализуемые основные профессиональные образовательные программы.

Результатом этой работы должно стать создание банка модулей ПОО. В дальнейшем возможна интеграция этого банка модулей в банки, формируемые на уровне региона/ отрасли (например, в рамках договоров о сетевом взаимодействии).

Банк модулей должен постоянно обновляться и пополняться, а модули, входящие в него, могут использоваться в трех вариантах:

- как часть ОПОП,
- как часть ДПП,
- как самостоятельная ДПП.

Кроме того, использование разработанных модулей может сочетаться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и включением элементов неформального образования: массовых открытых онлайн-курсы, обучения на рабочем месте и самообучения с использованием интернет-ресурсов.

Внешняя оценка результатов обучения может быть направлена на оценку сформированных компетенций, продукта, который был создан в процессе обучения; проекта, который был разработан/реализован в процессе обучения.

Последний этап направлен на обеспечение эффективности масштабирования модели и связан с решением следующих задач:

- созданием базы программ/ модулей не только на уровне ПОО, но и на уровне отрасли/региона;
- отбор и распространение лучших практик интеграции модульных технологий ДПО в основной образовательный процесс;
- информационную поддержку ПОО и педагогов, участвующих в разработке программ на основе модульных технологий.

Внедрение модели обеспечивает профессиональным образовательным организациям следующие возможности:

- 1) привлечение дополнительных финансовых ресурсов;
- 2) расширение спектра образовательных услуг, рост качества образовательного процесса, повышение конкурентоспособности профессиональной образовательной организации и ее выпускников;
- 3) развитие самостоятельности обучающихся и педагогических работников, повышение мотивации:
 - обучающихся/ слушателей – к обучению,
 - педагогических работников – к профессиональному саморазвитию;
- 4) повышение квалификации педагогических работников, привлечение ресурсов системы непрерывного образования (формального, неформального, информального) для профессионального роста педагогов;
- 5) индивидуализация обучения:
 - по содержанию обучения,
 - по темпу усвоения материала,
 - по уровню самостоятельности,
 - по методам и способам обучения,
 - по способам контроля и самоконтроля.

6. Описание взаимодействия элементов модели

Модель развития профессиональных образовательных организаций на основе интеграции в процессы основной деятельности модульных технологий дополнительного профессионального образования включает 7 этапов, при этом реализация этапов 1–6 связана с деятельностью конкретного ПОО, а седьмой этап направлен на масштабирование модели как на уровне ПОО, так и на уровне региона/ отрасли. В связи с этим если рассматривать процесс развития ПОО в контексте развития всей системы профессионального образования, то данная модель должна быть рассмотрена на трех уровнях (рисунок 5).



Рисунок 5 – Взаимодействие элементов модели

На федеральном уровне управление и взаимодействие возможно по следующим направлениям:

- профессиональная переподготовка руководителей и управленческих команд СПО;

- координация информационной поддержки процесса внедрения модульных технологий в процессы образовательной деятельности ПОО (реализуется в виде информационных семинаров, вебинаров, обсуждения вопросов на специальном форуме, а также обеспечения доступа ко всем нормативным, методическим и учебным материалам на информационном портале).

На уровне региона в рамках взаимодействия элементов модели должны решаться следующие основные задачи:

- определение в регионе координатора для организационно-методического сопровождения внедрения модульных технологий в процессы основной деятельности ПОО;

- анализ требований экономики региона к формируемым результатам ДПО в СПО и результативности модульных технологий, используемых в процессах основной деятельности;

- анализ готовности образовательных организаций к интеграции модульных технологий ДПО в процессы основной деятельности ПОО;

- развитие региональной организационной структуры научно-методических объединений и УМО, поддерживающих интеграцию модульных технологий ДПО в процессы основной деятельности ПОО;

- формирование сетевого взаимодействия для реализации модульных программ ДПО;

- формирование региональной базы модулей для программ ДПО.

Введение в модель уровня отрасли обусловлено необходимостью учета отраслевой специфики программ ДПО и направлено на решение следующих задач:

- определение в отрасли базовой организации для организационно-методического сопровождения внедрения модульных технологий в процессы основной деятельности ПОО;

- формирование сетевого взаимодействия для реализации модульных программ ДПО;
- формирование отраслевой базы модулей для программ ДПО.

Взаимодействие элементов модели на уровне ПОО соответствует порядку, представленному на рисунке 6. Элемент 7 модели внутри ПОО представляет собой расширение круга участников процесса развития организации на основе применения модульных образовательных технологий и системы внутренней независимой оценки компетенций, сформированных при использовании неформального обучения. Управление этим процессом - функция ПОО.

Для описания взаимодействия элементов модели используем процессный подход. Общая схема взаимодействия в масштабе региона представлена на рисунке 6. Здесь взаимодействие элементов модели между уровнями региона и ПОО реализуется по двум основным направлениям:

- в виде управляющих воздействий и
- в виде ресурсного обеспечения (формирования условий для развития ПОО и непрерывного образования в регионе).

Взаимодействие элементов модели между уровнями ПОО и отрасли аналогично схеме взаимодействия ПОО и региона. Отличие лишь в том, что это взаимодействие концентрируется по отраслевым направлениям с межрегиональной координацией соответствующими ведомствами или отраслевыми общественными объединениями. Кроме того, в отраслевой схеме взаимодействия могут появляться входные требования в процесс образовательной деятельности ПОО в виде заказов на подготовку по специальностям и профессиям или повышения квалификации определенных категорий работников.



Рисунок 6 – Взаимодействие элементов модели на уровне региона и ПОО

7. Требования к виду и формам документированной информации в образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные образовательные программы

Нормативное обеспечение деятельности ПОО, реализующей дополнительные профессиональные образовательные программы, включает два аспекта (таблица 1):

- 1) внешняя документация,
- 2) внутренняя документация.

Полный перечень документов представлен в Приложении А.

Таблица 1 – Нормативное обеспечение деятельности ПОО, реализующей дополнительные профессиональные образовательные программы

Внешняя документация		Внутренняя документация	
Нормативная правовая	<ul style="list-style-type: none"> - Кодексы - Указы президента - Постановления Правительства - Приказы ФОИВ 	Организационно-распорядительная	- Приказы, распоряжения, решения
		Организационно-методическая	- Положения, правила, инструкции, регламенты и др.
Методическая	<ul style="list-style-type: none"> - Методические рекомендации, указания, инструктивные письма ФОИВ 	Учебно-методическая	- Образовательная программа, электронный учебно-методический комплекс и др.

На основании статьи 28. «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» и статьи 30 «Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отноше-

ния» образовательная организация, реализующая дополнительные профессиональные программы, с целью обеспечения норм и требований Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и других подзаконных актов самостоятельно разрабатывает организационно-распорядительную, организационно-методическую, учебно-методическую и др. документацию и принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.

Образовательной организации целесообразно выстраивать свою деятельность по разработке локальных нормативных актов в следующем порядке:

- провести анализ своей локальной нормативной базы, регулирующей образовательную деятельность, принять меры по внесению изменений в локальные нормативные акты в целях устранения противоречий с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;

- признать утратившими силу устаревшие и противоречащие Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» положения локальных нормативных актов;

- принять новые локальные нормативные акты, предусмотренные Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Примерный перечень локальных актов образовательной организации приведен в приложении А.

Требования к локальным актам (могут быть изложены в инструкции по делопроизводству образовательной организации или в инструкции СМК «Порядок оформления документов», в случае если в образовательной организации внедрена система менеджмента качества):

- 1) документ должен иметь все необходимые реквизиты: наименование; дата издания; регистрационный номер (при необходимости); подпись уполномоченного лица; виды согласования (при необходимости); печать образовательной организации (при необходимости);

2) структура и содержание организационно-распорядительной, организационно-методической и учебно-методической документации зависит от назначения и вида документа;

3) документ должен быть оформлен в соответствии с требованиями ГОСТ:

– ГОСТ Р 7.0.97-2016. СИБИД. Организационно-распорядительная документация Требования к оформлению;

– ГОСТ Р 1.5-2001 МСС. Стандарты межгосударственные, правила и рекомендации по межгосударственной стандартизации. Общие требования к построению, изложению, оформлению и содержанию стандартов;

– ГОСТ 2.105-95 Общие требования к текстовым документам;

– ГОСТ 2.106-96 Текстовые документы;

– ГОСТ 7.1-2003. Библиографическое описание документа. Общие требования и правила составления;

– ГОСТ Р 7.0.12-2011 Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на русском языке. Общие требования и правила;

– ГОСТ Р 7.0.5-2008. Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления.

Организационно-распорядительная, организационно-методическая и учебно-методическая документация вступает в силу со дня принятия (утверждения) или со дня, указанного в локальном акте образовательной организации.

Утверждение документа производят проставлением грифа утверждения или изданием распорядительного документа (в тех случаях, когда требуются дополнительные предписания и разъяснения).

Порядок утверждения и внесение изменений в учебно-методическую и организационно-методическую документацию определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом требований инструкции по делопроизводству.

8. Описание условий непрерывного образования в профессиональной образовательной организации

Для полного и адекватного определения условий, необходимых для развития непрерывного образования в ПОО, определим внешнюю и внутреннюю среду через набор задач, решение которых позволит достичь цели создания управляемой системы повышения качества среднего профессионального образования до уровня мировых стандартов путем масштабированного повышения квалификации педагогических работников по территориально-отраслевому принципу.

В число таких задач входят следующие.

1. Выработать и применить механизм вовлечения региональных сообществ и отраслевых объединений в процессы повышения квалификации управленческих и педагогических работников системы СПО, в том числе на основе сетевого взаимодействия.

2. Создать и внедрить многоуровневую систему профессионального роста управленческих и педагогических работников системы СПО.

3. Разработать и внедрить механизм привлечения новых кадров и мотивации качественной работы управленческих и педагогических работников системы СПО.

4. Разработать и реализовать комплекс мероприятий по обеспечению требуемого качества повышения квалификации и переподготовки управленческих и педагогических работников системы СПО.

5. Определить и внедрить новые процедуры и инструментарии оценки квалификации управленческих и педагогических работников системы СПО.

6. Создать и внедрить комплексный мониторинг уровня готовности ПОО к обеспечению подготовки высококвалифицированных кадров.

7. Организовать информационное сопровождение и проведение масштабной информационно-разъяснительной и PR-кампании.

В этом контексте кадровыми условиями, необходимыми для реализации программ повышения квалификации педагогических работников с целью

интеграции модульных технологий ДПО в основной образовательный процесс, будут следующие.

На федеральном, региональном/ отраслевом уровнях – это наличие:

- квалифицированных преподавателей-тьюторов дистанционного обучения, свободно владеющих модульными технологиями проектирования ДПП,

- заинтересованных организаторов, готовых к формированию инфраструктуры и развитию кадрового потенциала подведомственных региону образовательных организаций повышения квалификации.

На уровне профессиональной образовательной организации – руководство, готовое к реализации инновационных проектов, и педагогические работники, мотивированные к изучению новых технологий проектирования программ, к применению новых форм и методов ведения образовательного процесса, проведению итоговой аттестации, нацеленных на саморазвитие, а также квалифицированных мастеров-наставников.

Материально-технические и инфраструктурные условия состоят в наличии у ПОО:

- необходимого оборудования, сырья и материалов или возможности использовать оборудование в рамках договоров социального (сетевого) партнерства;

- компьютерной базы и программного обеспечения, обеспечивающих организации возможности применения технологий дистанционного обучения;

- внебюджетных источников финансирования, позволяющих организации обеспечивать повышение квалификации преподавателей, в том числе и за рубежом.

Для реализации программ повышения квалификации с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий необходимо наличие следующего материально-технического обеспечения:

Со стороны образовательной организации, осуществляющей обучение:

- скоростной канал подключения к Internet;
- сайт образовательной организации;
- сервер электронной почты;
- административный доступ к системе дистанционного обучения (например, Moodle, Mirapolis LMS и др.);
- возможность проводить видеотрансляции или вебинары;
- рабочие места сотрудников, ориентированные для работы с дистанционным обучением, оснащенные всем необходимым для оперативной связи со слушателями (телефон, электронная почта, Skype и т.д.);
- структурированная кабельная система или WIFI с выходом в интернет и подключением к серверам с учебными материалами;
- комплект видеоаппаратуры для подготовки материалов для электронного, дистанционного обучения;
- устройство доступа к сети интернет с помощью современного веб-браузера (компьютер, планшет, смартфон).

Со стороны слушателя (потребителя образовательной услуги): компьютер, ноутбук, планшет или смартфон с доступом в Интернет. Более точные требования к оборудованию и программному обеспечению определяются выбранной системой дистанционного обучения.

Реализация очного модуля программы в форме проектно-инновационной сессии (инновационного семинара) требует наличия следующих помещений: аудитория для общегрупповой работы (дискуссии), позволяющая разместить несколько подгрупп, оснащенная мультимедийной аппаратурой и каналом выхода в интернет. Для эффективности общегрупповой дискуссии в аудитории должна быть возможность трансформации пространства в форму амфитеатра.

Слушатели при групповой работе должны размещаться за одним общим столом. Подгруппы не должны мешать друг другу при обсуждении заданий, каждой подгруппе необходимо иметь отдельное помещение с флип-чартом (доской), ноутбук (компьютер) с подключением к интернету.

Методические и нормативные условия состоят в наличии у ПОО:

- доступа к методическим разработкам и рекомендациям по формированию локальной нормативной базы, необходимой для интеграции модульных технологий в процессы основной деятельности ПОО;
- собственных организационно-методических и учебно-методических материалов;
- системы отслеживания изменений в нормативном правовом обеспечении образовательного процесса и доведения этих изменений до исполнителей;
- системы менеджмента качества профессиональной образовательной организации, включающей необходимый для гарантии качества образования набор документов стратегического, тактического и оперативного уровней, локальных нормативных актов.

Наряду с вышеперечисленным перечнем методических и нормативных условий для реализации программ повышения квалификации необходимо соблюдать требования нормативных правовых актов Российской Федерации и методических условий, представленных в п. 7 данной модели.

9. Критерии и показатели результативности функционирования структур дополнительного профессионального образования в профессиональной образовательной организации

Для оценки результативности функционирования структур дополнительного профессионального образования в ПОО возможно использование системы критериев и показателей, выделенных по 15 аспектам (таблица 2).

Показатели, распределенные по названным аспектам, представлены в Приложении Б.

Для определения результативности по отдельным аспектам используется формула (1):

$$P_i = N_i / M_i, \quad (1)$$

Таблица 2 – Аспекты оценки результативности функционирования структур дополнительного профессионального образования в ПОО

Группа аспектов 1: Менеджмент профессиональной организации	Группа аспектов 2: Обеспечение ресурсами и под- держка	Группа аспектов 3: Жизненный цикл образовательной услуги
<p><i>Аспект 1:</i> Целеполагание</p> <p><i>Аспект 2:</i> Лидерство и вовлеченность педагогических работников</p> <p><i>Аспект 3:</i> Мониторинг, измерение, анализ и оценка</p> <p><i>Аспект 4:</i> Улучшение</p>	<p><i>Аспект 5:</i> Развитие и распределение персонала</p> <p><i>Аспект 6:</i> Методы обучения</p> <p><i>Аспект 7:</i> Информатизация</p> <p><i>Аспект 8:</i> Сетевое взаимодействие</p>	<p><i>Аспект 9:</i> Анализ требований потребителей</p> <p><i>Аспект 10:</i> Проектирование учебной программы</p> <p><i>Аспект 11:</i> Продвижение программ и набор слушателей</p> <p><i>Аспект 12:</i> Преподавание, коучинг и наставничество</p> <p><i>Аспект 13:</i> Карьерное консультирование, кураторство и социальное-психологическое сопровождение</p> <p><i>Аспект 14:</i> Практика и обучение на рабочем месте</p> <p><i>Аспект 15:</i> Аттестация</p>

где: P_i – показатель результативности по аспекту i ,

N_i – количество положительных ответов,

M_i – количество вопросов по аспекту.

Показатель результативности функционирования структур ДПО в профессиональной образовательной организации в целом (R) определяется по формуле (2).

$$R = \frac{\sum_{j=1}^{15} P_j}{15} * 100 \quad (2)$$

где: R – результативность функционирования структур ДПО, %,

P_j – значение показателя результативности j -аспекта.

Критерием результативности функционирования структур ДПО в профессиональной образовательной организации является выполнение 75% показателей.

Показатели по каждому виду деятельности (процессу), реализуемому профессиональной образовательной организацией, устанавливаются ею самостоятельно. Все устанавливаемые организацией показатели должны быть конкретны, измеримы и достаточны, чтобы обеспечить в качестве результата управления деятельностью достижение заданных значений.

Приложение А

Перечень внешней и внутренней документации

1. Внешняя документация включает следующие элементы:

- 1) нормативно-правовая документация:
 - а) кодексы:
 - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018);
 - Налоговый кодекс Российской Федерации от 16 июля 1998 года;
 - Гражданский кодекс Российской Федерации с изменениями от 3 августа 2018 года;
 - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 03.08.2018);
 - б) Указы Президента Российской Федерации:
 - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
 - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике»;
 - в) государственные программы:
 - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы;
 - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы;
 - г) постановления Правительства Российской Федерации:
 - постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 26 августа 2013 г. № 729 «О федеральной информационной системе “Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении”»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. № 957 «Об организации лицензирования отдельных видов деятельности»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 28 октября 2013 г. № 966 «Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и обновления информации об образовательной организации»;

- постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 687 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р «О Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы»

и др.;

д) приказы Минобрнауки России:

- приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам";

- приказ Минобрнауки России от 25 октября 2013 г. № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам»;

- приказ Минобрнауки РФ от 14 июня 2013 г. № 462 "Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией";

- приказ Министерства культуры Российской Федерации от 31 марта 2015 г. № 526 «Правила организации хранения, комплектования, учета и использования документов архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях»;

и др.

2) методическая документация;

– Методические рекомендации по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ (письмо Минобрнауки РФ от 28 августа 2015 № АК-2563/05);

– Методические рекомендации по организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ (письмо Минобрнауки РФ от 30 марта 2015 г. № АК-820/06, № АК-821/06, № АК-822/06);

– Методические рекомендации по разработке, заполнению, учету и хранению бланков документов о квалификации (письмо Минобрнауки РФ от 21 февраля 2014 г. № АК-314/06, № АК-316/06);

– Методические рекомендации по разработке, заполнению, учету и хранению бланков документов о квалификации (письмо Минобрнауки РФ от 12 марта 2015 г. № АК-608/06, № АК-609/06, № АК-610/06);

– Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок (письмо Минобрнауки РФ от 12 марта 2015 г. № АК-552/06 и № 5593-ЕЕ/628и);

– письмо Минобрнауки России от 9 октября 2013 г. № 06-735 (от 8 октября 2013 г. N 06-731) «О дополнительном профессиональном образовании»;

– Методические рекомендации (разъяснения) об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования (письма Минобрнауки РФ от 8 октября 2013 г. № 06-731; от 20 мая 2014 г. № АК-1427/06);

– письмо Минобрнауки России от 7 мая 2014 г. № АК-1261/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО»;

– письмо Минобрнауки России от 12 марта 2015 г. № АК-608/06 «О направлении методических рекомендаций «Методические рекомендации по разработке, порядку выдачи и учёту документов о квалификации в сфере дополнительного профессионального образования»;

– письмо Минобрнауки России от 5 августа 2014 г. № ак-2202/06 «Методические рекомендации по разработке, заполнению, учёту и хранению бланков свидетельств о профессии водителя»;

– письмо Минобрнауки России от 18 мая 2017 г. № 06-517 «Методические рекомендации по организации приемной кампании лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на обучение по программам среднего профессионального образования и профессионального обучения»;

– письмо Министерства образования и науки РФ от 23 декабря 2013 г. № 06-1093 «О направлении информации» (вопросы-ответы по СПО и ПО).

2. Примерный перечень локальных актов образовательной организации (в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ):

– Программа развития образовательной организации (п.7 ч.3 ст.28);

- Правила внутреннего трудового распорядка (п.1 ч.3 ст.28);
- Правила внутреннего распорядка обучающихся (п.1 ч.3 ст.28), в том числе, регламентирующие режим занятий обучающихся (ч.2 ст.30);
- Положения о соответствующих структурных подразделениях образовательной организации (ч.4 ст.27);
- Образовательные программы (п.6 ч.3 ст.28);
- Положение о языках обучения, в т.ч. об обучении на иностранных языках (ч.5 ст.14);
- Правила оказания платных образовательных услуг (п.4 ч.2 ст.29);
- Приказ об утверждении стоимости обучения по каждой образовательной программе (п.4 ч.2 ст.29), в том числе регламентирующий основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг (ч.5 ст.54);
- Порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) (ч.2 ст.30);
- Порядок обучения по индивидуальному учебному плану (в случае реализации в образовательной организации дополнительных профессиональных программ по индивидуальному плану), (п.3 ч.1 ст.34);
- Положение, регламентирующее формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (п.10 ч.3 ст.28, ч.2 ст.30, ч.1 ст.58);
- Порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся (ч.2 ст.30, ч.2 ст.62);
- Положение об итоговой аттестации (ч.3 ст.59);
- Порядок пользования учебниками и учебными пособиями обучающимися, осваивающими учебные дисциплины (модули) и получающими платные образовательные услуги (ч.3 ст. 35);

- Образцы документов о квалификации выдаваемых лицам, успешно прошедших итоговую аттестацию (ч.3 ст.60);
- Образец справки об обучении или о периоде обучения выдаваемой лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть образовательной программы и (или) отчисленным из организации (ч.12 ст.60);
- Образцы документов об обучении, выдаваемых лицам, освоившим образовательные программы, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации; порядок их выдачи (ч.15 ст.60);
- Порядок оформления документов о квалификации на иностранном языке (ч.2 ст.60);
- Порядок бесплатного пользования педагогическими работниками образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации (п.8 ч. 3 ст.47);
- Порядок, регламентирующий доступ педагогических работников к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности (ч.7 ст.47);
- Порядок, регламентирующий соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года (ч.6 ст. 47);
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч.6 ст. 45);
- Инструкция по делопроизводству (включает правила хранения документов);

Приложение Б

Показатели результативности функционирования структур дополнительного профессионального образования в профессиональной образовательной организации

Каждый аспект включает несколько показателей, сформулированных как утверждения и характеризующих деятельность ПОО. Утверждения систематизированы в соответствии с циклом управления PDCA и направлены на оценку уровня планирования, организации, контроля выполнения и улучшения измеряемой деятельности.

Для оценки результативности функционирования структур ДПО в образовательной организации необходимо отметить те показатели, которые соответствуют ситуации в ПОО.

Группа аспектов 1: Менеджмент образовательной организации

Аспект 1: Целеполагание

В значительной степени введение управления по целям, которые развертываются от стратегического к тактическому и затем к оперативному уровням управления, позволяет обеспечивать в образовательной организации условия, необходимые для развития культуры качества – культуры, в рамках которой все сотрудники активно участвуют в создании комфортной и в то же время стимулирующей среды обучения. В такой среде обучающиеся мотивированы развивать свои таланты, а рынок труда активно влияет на образовательный процесс. Чтобы этого достичь, организации необходимо иметь понятные и разделяемые персоналом стратегическое видение и политику в области качества, с которыми связаны планируемые результаты обучения.

Для развития структур ДПО в нашей образовательной организации:

1. Определены внешние и внутренние факторы, которые затрагивают направления развития и цели организации, социальную ответственность, а также факторы, влияющие на ее способность получать результаты запланированного качества.
2. Все сотрудники активно участвуют в обсуждении видения, на основе которого определяются направления развития структур ДПО и стратегические цели организации.
3. Политика в области развития ДПО декларирует основные направления развития организации и принципы управления, содержит заявление высшего руководства о принятии на себя ответственности за ее реализацию и подписана первым руководителем.
4. Стратегические цели переведены в долгосрочный план развития ДПО, определены планируемые результаты и учтены риски планирования.
5. Определены процессы, необходимые для осуществления выбранной стратегии развития ДПО, структура организации способствует достижению стратегических целей и выполнению требований заинтересованных сторон.
6. Исходя из стратегических целей развития ДПО, в нашей организации установлены конкретные и измеримые цели на год и цели по реализуемым видам деятельности (процессам).
7. Установлен набор показателей, которые связаны с конкретными результатами и бюджетом и используются для определения того, соответствуют ли планируемые результаты развития структур ДПО, а также результаты внутренних процессов поставленным целям.
8. Непрерывное образование сотрудников соответствует видению организации и обеспечивает эффективные коммуникации в системе управления.
9. Есть стратегия активного включения рынка труда в различные аспекты развития структур ДПО.

Аспект 2: Лидерство и вовлеченность сотрудников

Чтобы обеспечить поддержку достижения целей со стороны сотрудников, руководителям организации на всех уровнях управления организации необходимо следовать видению и политике в области развития ДПО, учитывать требования рынка труда и среду обучения. Организация должна иметь долгосрочный план движения к стратегическому видению, реализация которого обеспечивается за счет лидерства руководителей и вовлечения персонала с опорой на совместно разделяемые ценности. Выполнение плана периодически контролируется лицами, ответственными за развитие ДПО в подразделениях, и анализируется высшим руководством.

В нашей образовательной организации:

1. Руководители всех уровней управления, руководители проектов и члены совета активно участвуют в обсуждении политики в области развития ДПО.
2. Руководители демонстрируют приверженность стратегическому видению и политике в области развития ДПО, ориентируют деятельность на учет требований рынка труда и создание недискриминационной среды.
3. Руководители ответственны за активную реализацию политики образовательной организации в отношении развития структур ДПО, за выявление и учет требований рынка труда и недискриминационной среды.
4. Каждый сотрудник участвует в деятельности, которая напрямую связана со стратегическим видением и политикой всей организации и знает, какими показателями оценивается его вклад в развитие ДПО.
5. Сотрудники добровольно и осознанно участвуют в мероприятиях, связанных с курсом развития ДПО.
6. Принимаются меры для поддержки лидерства руководителей в сфере их ответственности.
7. Четкая политика и набор правил поведения способствуют созданию открытой (недискриминационной) среды.

8. Мы актуализируем стратегию развития структур ДПО и план ее реализации, обучаем преподавателей в соответствии с новейшей информацией и последними исследованиями.

9. Периодически проводится анализ включенности всех сотрудников в деятельность по обеспечению качества и развитию структур ДПО.

Аспект 3: Мониторинг, измерение, анализ и оценка

Управление организацией основано на прослеживаемости качества процессов и результатов на всех этапах образовательной деятельности и базируется на мониторинге, измерении, анализе и оценке составляющих ее процессов и запланированных результатов. Мониторинг качества процессов и результатов должен планироваться и проводиться регулярно. Образовательная организация в установленные интервалы времени должна измерять и проводить анализ достижения целей. Для оценки соответствия деятельности на уровне процессов и подразделений предъявляемым к ней требованиям в организации применяются внутренние аудиты, которые планируются, обеспечиваются подготовленными аудиторами, результаты внутренних аудитов используются при разработке планов корректирующих действий и улучшений. Данные о качестве ведения всех идентифицированных образовательной организацией процессов и достигнутых результатах, полученные с применением всех видов мониторинга и измерения организация фиксирует и предоставляет доступ к этим данным различным заинтересованным сторонам. Высшее руководство образовательной организации ежегодно выполняет на основе этих данных общий анализ и оценку системы обеспечения качества и готовит менеджмент-ревью.

В нашей образовательной организации:

1. Планируется и проводится на всех уровнях мониторинг реализации стратегии и политики в области развития ДПО, обеспечения качества планируемых образовательных результатов.

2. Говоря о причинах несоответствующего качества результатов обучения, мы знаем, на какие факторы наша образовательная организация может повлиять, чтобы предотвратить их появление.

3. Определен порядок измерения и оценки достижения целей, установлены ответственные лица, сроки, форма представления результатов.

4. Используемые методы мониторинга, измерения, анализа и оценки позволяют подучать пригодные и достоверные результаты.

5. Регулярно собираются количественные и качественные данные по результатам работы всех процессов.

6. На всех шагах образовательного процесса, начиная с выявления требований обучающихся (их родителей) и рынка труда, разработки ДПП с учетом этих требований до реализации процесса обучения и оценки его результатов, проводится анализ отклонений от требуемого качества.

7. Мы систематически оцениваем, соответствует ли предлагаемая нами образовательная услуга потребностям обучающихся и целям организации.

8. «Тревожные сигналы» у обучающихся в группах риска выявляются на ранних стадиях, ведется их учет и принимаются соответствующие меры.

9. На основе данных мониторинга, измерений и анализа высшее руководство выполняет оценку системы обеспечения качества образовательной услуги по ДПО.

Аспект 4: Улучшение

Организация должна определять и выбирать возможности для улучшения и выполнять необходимые действия, чтобы соответствовать требованиям потребителей и других заинтересованных сторон, повышать их удовлетворенность, в том числе, сотрудников и внешних поставщиков. Количественная и качественная информация используется как часть культуры качества для дальнейшего улучшения образовательного результата и услуг, предоставляемых организацией. К области улучшений следует отнести:

- а) улучшение образовательных результатов и услуг с целью удовлетворения требований обучающихся и рынка труда, с учетом будущих требований и ожиданий;
- б) корректировка, предупреждение и снижение нежелательных эффектов;
- с) улучшение показателей деятельности и повышение результативности системы обеспечения качества.

В организации должен быть разработан план действий по обеспечению и улучшению качества результатов ДПО на один год, который вытекает из долгосрочной политики в области качества. Для реализации политики улучшения ДПО и услуг организация активно привлекает преподавателей, обучающихся и работодателей.

В целях анализа эффективности деятельности и дальнейшего улучшения предоставляемого нами образования:

1. У нас есть долгосрочные и краткосрочные цели и задачи для сокращения числа несоответствий качества результатов обучения.
2. У нас есть рабочий план с описанием предпринимаемых действий и их влияния на снижение числа несоответствий результатов обучения.
3. Организация регулярно определяет цели в отношении результатов всех процессов и предупреждения их несоответствующего качества.
4. Мы привлекаем сотрудников к использованию этой информации для сокращения несоответствий качества результатов реализуемых ими процессов и дальнейшего улучшения предоставляемого нами образования.
5. Преподаватели способны выявлять ранние «тревожные сигналы» у обучающихся в группах риска и знают, как работать с ними.
6. Мы привлекаем обучающихся и работодателей к работе по снижению рисков возникновения несоответствий качества предоставляемого нами образования.

7. Мы привлекаем наших обучающихся и сотрудников к участию в непрерывном улучшении наших услуг кураторства и поддержки.

8. Организована регулярная, общая, систематическая деятельность по оценке улучшений образовательных результатов и процессов их создания.

Группа аспектов 2: Обеспечение ресурсами и поддержка

Аспект 5: Развитие и распределение персонала

Основной ресурс достижения хороших результатов обучения – это преподаватели. Это значит: чтобы обеспечить качество образования, организация набирает компетентных преподавателей, правильно распределяет и мотивирует их. Организация знает вклад каждого отдельного преподавателя в процесс достижения поставленных целей. В организации разработана политика, стимулирующая непрерывное образование преподавателей и содействующая их карьерному пути и реализации профессиональных желаний.

В нашей организации:

1. Все штатные должности сотрудников, участвующих в преподавании, замещаются на основании профилей компетенций.

2. Преподаватели осуществляют обучение только в тех областях, в которых они подтвердили свою компетентность.

3. Руководители разных уровней имеют представление о вкладе каждого отдельного преподавателя в достижение целей организации.

4. Руководители разных уровней умеют мотивировать и поощрять преподавателей.

5. Регулярный анализ результатов деятельности преподавателей стимулирует их к дальнейшему развитию и непрерывному обучению.

6. План развития персонала определяется нашим видением, связан с работой по развитию нашей организации и повышением качества всей деятельности.

7. План развития персонала нашей организации обеспечен необходимыми ресурсами.

Аспект б: Методы обучения

Для того что повысить привлекательность образования, мотивировать обучающихся и достичь поставленных целей, организация использует разнообразные методы обучения. Эти методы выбраны потому, что они доказали свою эффективность и результативность, кроме того, они отвечают стилю обучения отдельных обучающихся. Работодатели привлекаются к процессу преподавания, тем самым повышая его практическую направленность и соответствие текущей ситуации в той или иной профессиональной области.

В образовательном процессе наша организация:

1. Использует методы, которые наилучшим образом соответствуют актуальному содержанию обучения и целям организации.
2. Регулярно опрашивает обучающихся об их удовлетворенности используемыми преподавателями методами обучения.
3. Мы предлагаем разнообразие подходов к работе с одним и тем же содержанием для того, чтобы учесть различия в стиле обучения студентов.
4. Мы сотрудничаем с работодателями, чтобы улучшить результаты обучения и повысить соответствие образования реальной ситуации в той или иной профессиональной области.
5. Регулярно мы собираем отзывы от работодателей о сотрудничестве с нами и предпринимаем соответствующие действия.
6. Регулярно мы собираем отзывы от обучающихся по применяемым методам обучения и предпринимаем соответствующие меры.
7. Регулярно преподаватели оценивают применяемые методы обучения и предпринимают соответствующие меры.

Аспект 7: Информатизация

Чтобы повысить эффективность учебного процесса и доступность образования для всех целевых групп, организация использует дистанционные образовательные технологии и электронное обучение. Для применения дистанционных образовательных технологий и электронного обучения необходимо соответствующее техническое и программное обеспечение. Кроме того, для разработки электронных курсов требуются специальные компетенции. Работодатели привлекаются к процессу формирования образовательного контента, тем самым повышая его практическую направленность и соответствие текущей ситуации в той или иной профессиональной области.

В преподавании наша организация:

1. Использует программные продукты, которые позволяют наилучшим образом обеспечить достижение целей обучения.
2. Используемые технические системы пригодны для применения современных дистанционных технологий обучения.
3. Мы проектируем разнообразные методы дистанционного обучения и различные электронные курсы для вариативного выбора, чтобы обеспечить возможность разным категориям обучающихся одинаково эффективно достигать поставленные цели.
4. Мы сотрудничаем с работодателями, чтобы улучшить результаты обучения и повысить их практическую ценность для соответствующей профессиональной области.
5. Мы регулярно анализируем новые возможности дистанционных образовательных технологий и наличие у преподавателей соответствующих компетенций для их использования.
6. Регулярно мы собираем отзывы от обучающихся по применяемым технологиям дистанционного обучения и предпринимаем соответствующие меры.

7. Регулярно проводится экспертная оценка применяемых дистанционных образовательных технологий, методов электронного обучения и принимаются соответствующие меры по актуализации электронных курсов и дистанционных программ.

Аспект 8: Взаимодействие с работодателями

Чтобы обеспечить хорошие результаты обучения, организация максимально содействует участию работодателей на различных этапах образования. В рамках норм и требований законодательства принимаются меры для привлечения работодателей к определению требований к содержанию и результатам обучения, формам предоставления образования, оценке и аттестации. Постоянное участие работодателей способствует поддержанию актуальности и привлекательности образования, предоставляемого организацией, а также мотивирует обучающихся.

В нашей организации:

1. Роль работодателей определена нашим стратегическим видением образования и целями нашей организации.
2. Мы сформулировали задачи в отношении участия работодателей и определили ресурсы для их достижения.
3. У нас определен руководитель, который отвечает за план действий по достижению этих целей.
4. Мы организуем поддержку работодателей в процессе нашего сотрудничества.
5. Мы анализируем вклад работодателей вместе с преподавателями и обучающимися.
6. Мы проводим регулярное оценивание того, как профессиональные навыки и компетенции используются нашими выпускниками на рабочем месте.

7. Мы используем обратную связь, получаемую от работодателей, при разработке и актуализации наших образовательных программ.

Группа аспектов 3: Жизненный цикл образовательной услуги

Аспект 9: Анализ требований потребителей

Чтобы обеспечить соответствие результатов образовательной услуги потребностям рынка труда, организация проводит маркетинговые исследования и мониторинг требований работодателей. В рамках норм и требований законодательства с учетом возможностей и рисков организация планирует образовательную услугу по направлениям подготовки и формирует требования к содержанию и результатам обучения, формам предоставления образования, оценке и аттестации обучающихся по каждой дополнительной профессиональной программе.

В нашей организации:

1. Проведение маркетинговых исследований и мониторинга требований работодателей определено нашим стратегическим видением и целями нашей организации.
2. Мы формулируем цели маркетинговых исследований и мониторинга требований работодателей и проводим их регулярно на плановой основе.
3. У нас определен руководитель, который отвечает за план действий по достижению этих целей.
4. На основе результатов маркетинговых исследований и мониторинга требований рынка труда мы ставим задачи по разработке и актуализации ДПП.
5. Мы планируем объемы приема на обучение по соответствующим направлениям на основе анализа возможностей нашей организации.

6. Мы проводим регулярное оценивание эффективности проводимых нами маркетинговых исследований и мониторинга требований работодателей.

7. На основе обратной связи от работодателей в отношении удовлетворенности качеством подготовки обучающихся и экономических показателей образовательного процесса мы разрабатываем планы совершенствования деятельности по анализу требований потребителей.

Аспект 10: Проектирование учебной программы

Политика организации в отношении учета настоящих и будущих требований рынка труда при проектировании ДПП проявляется в том, как работодатели или организации работодателей участвуют в определении содержания образовательной услуги. Их участие может быть выражено через положения профессиональных стандартов или результаты маркетинговых исследований и мониторинга требований соответствующих секторов рынка труда. Организация при проектировании ДПП использует реверсную технологию и осуществляет подбор наиболее адекватных форм реализации процесса обучения исходя из особенностей целевых групп или отдельных обучающихся и специфики профессиональной деятельности. Взаимодействие с работодателями способствует актуализации знаний педагогических работников о соответствующей профессиональной области и рынке труда.

В отношении содержания образования:

1. Проектирование ДПП в нашей организации осуществляется исходя из ожидаемых результатов, сформулированных на основе данных о потребностях рынка труда.

2. Работодатели участвуют в актуализации знаний наших педагогических работников о соответствующей профессиональной области, рынке труда и профессиональном образовании.

3. Наша образовательная услуга включает в себя развитие навыков и компетенций для обучения в течение всей жизни.

4. Наши педагогические работники знают свою профессиональную область.

5. Мы адаптируем содержание ДПП к потребностям и ожиданиям отдельных обучающихся.

6. Работодатели ценят профессиональные знания и навыки наших обучающихся.

7. Наши обучающиеся удовлетворены полученными знаниями и навыками.

8. Обратная связь от педагогических работников, обучающихся и работодателей используется для актуализации содержания образовательной услуги.

Аспект 11: Продвижение программ и набор слушателей

Видение качества образовательной услуги, продвижение программ ДПП и набора слушателей изложены в прозрачных условиях приема, а также в правилах управления внутренней средой организации. Для достижения цели образовательной услуги в организации исключены любые виды дискриминации, она набирает обучающихся из всех потенциальных целевых групп. Организация принимает меры, которые помогают обучающемуся сделать правильный образовательный выбор. Мероприятия организованы для дополнительной поддержки обучающихся, которая позволит им успешно завершить обучение. Для формирования ожиданий обучающихся им предоставлена актуальная информация о рынке труда и профессиональном мире. Все эти меры способствуют качеству образования и созданию и поддержанию не дискриминационной среды в организации.

В нашей образовательной организации:

1. Мы предлагаем обучающимся понятные условия обучения и четкие сроки зачисления на обучение.
2. Мы набираем обучающихся из всех потенциальных целевых групп.
3. С целью формирования ожиданий и оценивания потребностей потенциальных обучающихся на начальном этапе мы предлагаем полную информацию о всех дополнительных профессиональных программах.
4. Мы своевременно предлагаем полную информацию о ДПП, чтобы дать обучающимся возможность изменить свой выбор, не теряя драгоценного времени.
5. Мы разъясняем входные требования к потенциальным обучающимся в соответствии с требованиями ДПП.
6. Мы проводим мониторинг результатов информирования о наших программах и предпринимаем соответствующие действия.
7. Обучающиеся и сотрудники ведут себя и взаимодействуют в соответствии с набором ключевых ценностей нашей организации.
8. Мы принимаем меры в отношении тех лиц, чьи действия противоречат ключевым ценностям нашей организации.

Аспект 12: Преподавание, коучинг и наставничество

Роли преподавателя, коуча, наставника в организации определены и связаны с целями обучения (например, преподаватель-лектор, коуч или тьютор, сопровождающий процесс дистанционного обучения, наставник при обучении на рабочем месте). Задачи и ответственность для каждой роли также определены. Лица, назначенные на соответствующие позиции, обладают необходимыми навыками и компетенциями. Обучающиеся знают, куда могут обратиться.

В рамках образовательного процесса наша организация:

1. Определила, как преподавание, коучинг и наставничество способствуют достижению учебных целей и удовлетворению потребностей обучающегося.
2. Обозначила и распределила конкретные задачи, роли и обязанности преподавателям, которые способствуют достижению требуемых результатов образовательной услуги.
3. Назначила сотрудников, обладающих навыками и компетенциями, необходимыми для выполнения этих задач.
4. Довела до сведения обучающихся информацию о роли и ответственности коуча, наставника и тьютора, а также о собственных обязанностях обучающегося.
5. Определила график образовательного процесса и довела его до сведения обучающихся.
6. Организовала сбор отзывов о результатах обучения от коуча, наставника и тьютора и принятие соответствующих действий.

Аспект 13: Карьерное консультирование и социально-психологическое сопровождение

Карьерное консультирование и кураторство на всех этапах обучения – это составной элемент того, как организация видит цели и качество образовательной услуги. Предоставляемые услуги и поддержка сокращают долю отчисленных и помогают обучающимся развивать профессиональное самосознание и компетенции по управлению карьерой для обучения на протяжении всей жизни, а также двигаться к следующему уровню образования, тем самым способствуя достижению главных результатов обучения. При оказании поддержки обучающимся их компетенции, предпочтения и потребности находятся в центре внимания. Такое отношение способствует успешной реализации нашей политики по сокращению возможного отчисления. Организация разработала структуру социально-психологической поддержки и сопро-

вождения, согласующуюся с тем, что предлагается в этой сфере в регионе. Поддержка начинается с выявления обучающихся, подверженных риску.

В нашей организации:

1. Мы планируем меры карьерного консультирования и социально-психологического сопровождения обучающихся исходя из целей образования и особенностей обучающихся.

2. Сотрудники, ответственные за карьерное консультирование и социально-психологическое сопровождение, обладают актуальными знаниями и компетенциями, необходимыми для выполнения их профессиональных функций.

3. Мы предлагаем меры карьерного консультирования и социально-психологической поддержки для обучающихся на всех этапах их обучения (будущие и настоящие обучающиеся; лица, не посещающие занятия).

4. Мы предлагаем индивидуализированные меры поддержки и услуги карьерного консультирования для разных групп обучающихся.

5. В течение всего времени обучения мы организуем последовательную деятельность, направленную на развитие компетенций по управлению карьерой для обучения на протяжении всей жизни, и предлагаем мероприятия, которые помогают обучающимся развивать самосознание и формировать реалистичное представление о профессии и своем пути обучения.

6. Мы сотрудничаем с региональными службами социально-психологического сопровождения, чтобы иметь возможность оказать помощь нуждающимся обучающимся.

7. Карьерное консультирование помогает продолжить свое образование в другой образовательной организации тем обучающимся, кому смена места обучения будет полезна.

8. Мы информируем обучающихся о мерах поддержки, которые они могут получить.

Аспект 14: Практика и обучение на рабочем месте

В своем видении образования организация описала, каким образом практика и обучение на рабочем месте (ОРМ) способствуют достижению запланированных результатов обучения. Чтобы практика и ОРМ были эффективными, организация сформировала базу работодателей, которые соответствуют стандартам ОРМ и готовы к сетевому сотрудничеству. Кроме того, организация готовит обучающихся к прохождению практики и ОРМ и оценивает результаты совместно с обучающимися и работодателями.

Наша организация обеспечивает качество практики и обучения на рабочем месте путем:

1. Определения основных критериев для работодателей, предлагающих места для прохождения практики и обучения на рабочем месте.
2. Подготовки достаточного количества мест для прохождения практики и обучения на рабочем месте для охвата всей профессиональной области образования.
3. Информирования и поддержки работодателей в процессе подготовки подходящих условий обучения для обучающихся.
4. Разъяснения ролей и ответственности работодателей, обучающихся и самой организации.
5. Обеспечения уровня знаний и компетентности обучающегося, необходимого для прохождения практики и обучения на рабочем месте.
6. Определения целей обучения совместно с каждым отдельным обучающимся и работодателем.
7. Проведения оценки совместно с обучающимся и работодателем, были ли достигнуты поставленные цели обучения.

Аспект 15: Аттестация

Образование каждого обучающегося в нашей организации завершается аттестацией. Дополнительно обучающиеся могут пройти процедуру незави-

симой оценки квалификации. Понимание обучающимися критериев аттестации и того, каким образом обеспечить соответствие этим требованиям, способствует достижению хороших результатов обучения. Дипломы, удостоверения и сертификаты, получаемые обучающимися, будут иметь более высокое значение, если работодатели и/или другие заинтересованные стороны высоко их ценят.

В нашей организации:

1. Обучающиеся понимают, по каким критериям осуществляется аттестация, и каким образом эти критерии должны быть выполнены.
2. Обучающиеся понимают, каким образом аттестационные критерии соотносятся с рынком труда и дальнейшим образованием.
3. Работодатели принимают активное участие в наших процедурах аттестации.
4. Мы регулярно проверяем, согласуются ли наши аттестационные критерии с требованиями профессии и дальнейшего образования.
5. Мы взаимодействуем с работодателями и образовательными организациями, чтобы понять, как оцениваются компетенции и навыки наших выпускников.
6. Мы разрабатываем и актуализируем предоставляемое нами образование на основе результатов проводимой нами оценки.

Самооценку по показателям любая ПОО может провести с использованием электронной анкеты, размещенной на информационном ресурсе.