



*Государственная академия
промышленного менеджмента
имени Н.П. ПАСТУХОВА*

*Обсуждение методики самообследования готовности
ПОО к деятельности по реализации дополнительного
профессионального образования, повышения
квалификации и переподготовки рабочих и служащих*

Федосеева Татьяна Евгеньевна

*Проректор по маркетингу Государственной академии
промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова; Членом
Совета «Системы поддержки EQAVET в странах
Европейского Союза и Восточной Европы»; ЕОQ - аудитор
по качеству; ведущий аудитор по ИСМ*



Методика самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, разработанная в рамках Государственного контракта на выполнения работ (оказание услуг) по проекту «Организационно-методическое обеспечение развития непрерывного профессионального образования в профессиональных образовательных организациях на основе диверсификации основных и дополнительных образовательных программ»





Для чего ПОО проводить самообследование готовности к ДПО

Выявить свои сильные стороны в ДПО или ПК и ПРС

Выявить области необходимых улучшений для обеспечения развития ДПО или ПК и ПРС

В рамках программ модернизации, разрабатываемых в соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 321ГС, п. 5 «б».



Самообследование направлено на оценку факторов:



Необходимые для реализации ДПО условия в ПОО



Накопленный организацией опыт разработки и осуществления программ ДПО



Степень мотивации руководства и всего коллектива



Уровень лидерства и вовлеченности персонала в проекты по развитию ДПО



**Преимущества
прохождения
самообследования
для ПОО**

Использование при оценке своей деятельности и ее результатов единого комплекса критериев, который нашел широкое применение в процедурах независимой оценки качества ДПО или ПК и ПРС как в России, так и за рубежом

Использование основанного на конкретных фактах подхода к выявлению и оценке сильных и слабых сторон в деятельности организации, а также областей, где требуются улучшения

Понимание того, что в данной ситуации нужно сделать ПОО в целом, ее отдельным подразделениям и работникам, участвующим в планировании, организации и реализации программ ДПО или ПК и ПРС

Возможность сравнения с лучшими результатами, достигнутыми как самой ПОО, так и другими образовательными организациями (бенчмаркинг)

Определения влияния на общие показатели деятельности ПОО развития ДПО или ПК и ПРС как услуги для внешних потребителей, для повышения квалификации собственного персонала (и прежде всего педагогических работников)

Интеграции механизмов дополнительного профессионального образования в основную образовательную деятельность

Три интегральных показателя
(показатели верхнего уровня),
характеризующих основные группы
условий, необходимых для качественного
функционирования процессов ДПО или ПК
и ПРС

- Нормативная готовность
- Степень управленческой готовности
- Степень ресурсной готовности



Показатель 1 верхнего уровня - соблюдение организацией обязательных требований законодательства к условиям реализации ДПО или ПК и ПРС.

Набор аспектов формировался с учетом анализа предписаний надзорных органов.

Его значение может быть «0» (нет) или «1» (да).

!!!!!! Критерием нормативной готовности

является **равенство первого показателя «1»:**

ПОО готова к реализации ДПО

или ПК и ПРС

!!!!!! Только при всех положительных значениях ответов респондентов по всем аспектам данного показателя.



ПОКАЗАТЕЛЬ 1

НОРМАТИВНАЯ ГОТОВНОСТЬ ПОО К ДПО И ПК И ПРС

При осуществлении профессиональной образовательной организацией образовательной деятельности в сфере дополнительного профессионального образования посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) и программ переподготовки рабочих, служащих, программ повышения квалификации рабочих, служащих должны соблюдаться следующие требования, установленные Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).





1.2. Выполнение требований Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации

от 1 июля 2013 г. № 499), в том числе к наличию:

- локальных нормативных актов, регламентирующих образовательную деятельность в сфере ДПО (статья 30 Федерального закона № 273-ФЗ).

(ДА/НЕТ)

- образцов документов о квалификации, самостоятельно установленных образовательными организациями и выдаваемых по результатам освоения образовательных программ ДПО (статья 60 Федерального закона № 273-ФЗ).

(ДА/НЕТ)

1. Для дополнительного профессионального образования в ПОО

2 Для повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в ПОО



Показатель 2 верхнего уровня отражает степень управленческой готовности ПОО к внедрению ДПО (5 аспектов):

- Целеполагание и планирование
- Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ
- Организация приёма (набора)
- Обеспечение качества реализации образовательных программ
- Мониторинг, анализ и улучшение



Показатель 3 верхнего отражает степень обеспеченности ДПО основными видами ресурсов:

- Кадровые ресурсы
- Организационное и материально-техническое обеспечение
- Учебно-методическое обеспечение
- Информационно-техническое обеспечение



Аспект 1: Целеполагание и планирование

Управление развитием ДПО в ПОО предполагает наличие Программы развития профессиональной образовательной организации. Процесс управления должен быть обеспечен системой планирования, позволяющей ставить конкретные задачи и определять ответственность за их выполнение.



Баллы	Степень согласия респондента с утверждением
5	Утверждение полностью соответствует ситуации в ПОО
4	Утверждение в целом соответствует ситуации в ПОО, но есть небольшие отклонения
3	Утверждение соответствует ситуации в ПОО примерно наполовину
2	Утверждение соответствует ситуации в ПОО менее чем наполовину
1	Утверждение не соответствует ситуации в ПОО

Оценка каждого аспекта осуществляется путем выставления респондентом балла по шкале от 1 до 5

Аспект 1: Целеполагание и планирование

В нашей профессиональной образовательной организации:

Определены внешние и внутренние факторы, которые влияют на выбор направлений развития и цели организации, выделены факторы, влияющие на возможности развития ДПО

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Аспект 1: Кадровые ресурсы

Основной показатель готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования – это квалифицированные преподаватели, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал.

Для обеспечения качества обучения, организация подбирает компетентных сотрудников, правильно распределяет между ними задачи и ответственность и мотивирует их, обеспечивает им возможности для непрерывного образования, карьерного и профессионального роста.

Организация учитывает вклад каждого работника в процессы достижения поставленных целей / получения заявленных результатов по программам дополнительного профессионального образования.



В нашей профессиональной образовательной организации:

1. Штатные должности сотрудников, участвующих в дополнительном профессиональном образовании замещаются на основании требований к квалификации (компетенциям)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2 Штатные педагогические работники полностью обеспечивают проектирование и реализацию ДПП

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Процедура самообследования

В каждой ПОО формируются группы из:

-руководителей ПОО,

-из педагогических работников,

-из специалистов по учебно-методической работе и информационным технологиям

В онлайн режиме каждый респондент оценивает по 5-бальной шкале каждую характеристику каждого аспекта. Обработка результатов опроса осуществляется с помощью специального программного обеспечения



Алгоритм расчета интегральных показателей управленческой (УГ) и ресурсной (РГ) готовности ПОО

Определяется среднее по выборке значение каждой характеристики по каждому аспекту (показателю нижнего уровня) на основании формулы:

$$P_{\text{ПОО}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n P_i ,$$

где $P_{\text{ПОО}}$ - средняя оценка характеристики по каждому конкретному аспекту (показателю нижнего уровня, показателю верхнего уровня),

n - число опрашиваемых сотрудников в данной ПОО (респондентов),

i - индекс, присвоенный соответствующему сотруднику в системе обработки данных мониторинга данной ПОО.

Определяется взвешенное значение показателя нижнего уровня (аспекта) по формуле:

$$П_{k\Gamma} = \sum_{t=1}^{T_{k\Gamma}} В_{tk\Gamma} \times П_{tk\Gamma} ,$$

где $П_{k\Gamma}$ - расчетное значение показателя нижнего уровня аспекта k данной ПОО в категории Γ (соответственно $\Gamma У$ - управленческой готовности, $\Gamma Р$ - ресурсной готовности),

$П_{tk\Gamma}$ - среднее значение характеристики t аспекта k категории Γ данной ПОО ,

$T_{k\Gamma}$ - число характеристик в данном аспекте k категории Γ ,

$В_{tk\Gamma}$ - весовой коэффициент (значимость) характеристики t в аспекте k категории Γ , определяемый экспертно,

причем $\sum_{t=1}^{T_{k\Gamma}} В_{tk\Gamma} = 1$.

Показатели верхнего уровня - степень управленческой готовности (ГУ) и ресурсной готовности (ГР) определяются расчетным путем по формуле:

$$ПГ_{\Gamma} = \sum_{k=1}^{K_{\Gamma}} B_{k\Gamma} \times П_{k\Gamma},$$

где $ПГ_{\Gamma}$ - значение показателя данной ПОО в категории $ГУ$ или $ГР$ ($ГУ$ - управленческая готовность, а $ГР$ - ресурсная готовность),

K_{Γ} - число аспектов в данной категории,

$B_{k\Gamma}$ - весовой коэффициент значимости аспекта k в категории Γ , определяемый экспертно,

причем $\sum_{k=1}^{K_{\Gamma}} B_{k\Gamma} = 1$

Если полученное значение показателя верхнего уровня данной ПОО в категории Γ больше наперед заданного предельного значения Пред_Γ (критерия), ПОО готова к реализации ДПО или ПК и ПРС. Критерии, имеющие минимально допустимые предельные значения показателей, так же как и для показателей нижнего уровня, определяются экспертной группой.



ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ САМООБСЛЕДОВАНИЯ готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования и программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

1. **Перейдите по ссылке: <http://spo.garm.ru/form/>.
Вы находитесь на главной странице.**

Государственная программа Российской Федерации
«Развитие образования»

Министерство просвещения
Российской Федерации

ГАПМ
им. Н.П. Гусева

Приоритетный проект
«Рабочие кадры для передовых технологий»

ГОТОВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ПОО) К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДПО) И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ (ПК И ПРС)

При осуществлении профессиональной образовательной организацией образовательной деятельности в сфере дополнительного профессионального образования посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки) и программы повышения квалификации или переподготовки рабочих и служащих должны соблюдаться следующие требования, установленные Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

[Инструкция по проведению самообследования \(.pdf\)](#)

Готовность ПОО к ДПО Готовность ПОО к ПК и ПРС

ГОТОВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (ПОО) К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДПО)

2. **Ознакомьтесь с инструкцией по заполнению анкеты для проведения самообследования по определению готовности ПОО**

- 3. учебно-методическое обеспечение;
- 4. информационно-техническое обеспечение

Аспект 1: Кадровые ресурсы

Основной показатель готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования – это квалифицированные преподаватели, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал.

Для обеспечения качества обучения, организация подбирает компетентных сотрудников, правильно распределяет между ними задачи и ответственность и мотивирует их, обеспечивает им возможности для непрерывного образования, карьерного и профессионального роста.

Организация учитывает вклад каждого работника в процессы достижения поставленных целей / получения заявленных результатов по программам дополнительного профессионального образования.

В нашей профессиональной образовательной организации:

Штатные должности сотрудников, участвующих в дополнительном профессиональном образовании замещаются на основании требований к квалификации (компетенциям) *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

Штатные педагогические работники полностью обеспечивают проектирование и реализацию ДПП *

Спасибо за внимание!

