

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

**МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ САМООБСЛЕДОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ**

Ярославль 2019

Введение

Профессиональные образовательные организации (ПОО) проводят самообследование готовности к деятельности по реализации программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации), программ переподготовки рабочих, служащих, программ повышения квалификации рабочих, служащих (далее – ДПО или ПК и ПРС), чтобы выявить свои сильные стороны и 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». Другое не менее важное назначение самообследования – сбор информации для мониторинга процессов развития ДПО и/или ПК и ПРС в образовательных организациях СПО органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на которые возлагается ответственность за организационно-методическое обеспечение развития ДПО или ПК и ПРС в системе СПО на уровне субъекта Российской Федерации.

Проведение самообследования является основной составляющей мониторинга готовности ПОО и позволяет ПОО выявить направления улучшений, необходимых для повышения их конкурентоспособности как в целом, так и в части развития образовательных услуг по ДПО или ПК и ПРС.

Самообследование позволяет получить профессиональным образовательным организациям такие преимущества, как:

- 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), а также 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.

Проведение самообследования необходимо ПОО в целях улучшения условий, необходимых для повышения их конкурентоспособности как в целом, так и в части развития образовательных услуг по ДПО или ПК и ПРС.

Данная методика представляет собой описание алгоритма проведения самообследования ПОО по установленным в ней показателям. Методика содержит: описание процедуры и порядка проведения самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации ДПО или ПК и ПРС, формы отчетности, критерии и показатели для самообследования, описание механизмов взаимодействия участников мониторинга, а также формы и порядок представления данных.

1. Термины и определения

Мониторинг готовности ПОО к ДПО и/или ПК и ПРС – это систематическое наблюдение за состоянием условий готовности к реализации дополнительного профессионального образования и/или повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в профессиональных образовательных организациях, осуществляемое органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования.

Процедура проведения самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих - это упорядоченная совокупность взаимосвязанных действий, направленных на решение данной задачи.

Порядок проведения самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих - это документ, регламентирующий проведение процедуры самообследования.

2. Описание процедуры и порядка проведения самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации ДПО или ПК и ПРС

Самообследование готовности профессиональных образовательных организаций к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих (далее – самообследование) направлено на оценку факторов, характеризующих как необходимые для реализации ДПО или ПК и ПРС условия в ПОО (объективные показатели), так и накопленный организацией опыт разработки и осуществления программ ДПО или ПК и ПРС и степень мотивации руководства и всего коллектива на достижение стратегических приоритетов организации, уровень лидерства и вовлеченности персонала в проекты по развитию ДПО или ПК и ПРС (субъективные показатели).

Процедура самообследования профессиональной образовательной организации состоит из следующих этапов.

1. Организационный - подтверждение распорядительным актом организации решения о проведении самообследования ПОО, устанавливающим:

- цели самообследования (готовность к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования и/или к реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих),
- сроки и лицо, ответственное за организацию самообследования,
- целевую группу респондентов, состоящую из руководителей, педагогических работников, специалистов, осуществляющих поддержку учебного процесса.

2. Аналитический – определение плановых значений интегральных субъективных показателей с привлечением группы независимых экспертов. Экспертная группа формируется из представителей работодателей, общественных объединений, административных работников и преподавателей системы среднего и дополнительного профессионального образования. Экспертная группа до начала самообследования определяет значимость (весовые коэффициенты) характеристик в аспектах, значимость (весовые коэффициенты) аспектов в интегральных показателях самообследования готовности организации к реализации ДПО или ПК и ПРС.

3. Тестовый – получение информации об объективных и субъективных показателях готовности организации к реализации ДПО или ПК и ПРС посредством анкетирования целевой группы респондентов. Этап реализуется в два шага.

Первый шаг включает в себя изучение целевой группой респондентов требований действующего законодательства и регламентирующей образовательную деятельность документации ПОО. На этом шаге проводится анализ лицензии ПОО на образовательную деятельность, внутренних локальных актов ПОО, данных мониторинга и статистической отчетности по форме 1ПК «Сведения о дополнительном профессиональном образовании специалистов», форме статистического наблюдения 1Кадры «Сведения о повышении квалификации и профессиональной подготовке работников организаций» и проведение онлайн анкетирования по критерию 1

«Нормативная готовность». Заполнение анкеты «Нормативная готовность» осуществляется одним представителем целевой группы респондентов на основе согласованной в группе позиции.

Второй шаг состоит в определении значений субъективных (мотивационных) показателей путем индивидуального анкетирования целевой группы респондентов по критериям 2 «Степень управленческой готовности» и 3 «Степень ресурсной готовности».

4. Оценочный – сопоставление и обобщение индивидуальных значений субъективных показателей, анализ их соответствия программе модернизации/развития ПОО и оценки степени готовности ПОО к реализации ДПО и/или ПК и ПРС, выявление направлений деятельности ПОО по развитию ДПО и/или ПК и ПРС, требующих совершенствования, формирование отчета о самообследовании.

Порядок проведения самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, регламентирующий проведение процедуры самообследования, представлен в приложении А.

Самообследование готовности профессиональной образовательной организации к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих может проводиться ПОО как самостоятельная процедура при анализе степени реализации программы модернизации/развития ПОО или в рамках мониторинга качества подготовки кадров.

3. Показатели и критерии для самообследования

Для определения степени готовности профессиональных образовательных организаций к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих определены три интегральных показателя (показатели верхнего уровня), характеризующих основные группы условий, необходимых

для качественного функционирования процессов ДПО или ПК и ПРС:

1 показатель: Нормативная готовность.

2 показатель: Степень управленческой готовности.

3 показатель: Степень ресурсной готовности.

Критерии самообследования в зависимости от его целей устанавливаются самой ПОО или ее учредителем:

а) при анализе готовности профессиональной образовательной организации к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в рамках реализации программы модернизации/развития ПОО критериями являются плановые значения показателей, принимаемые организацией на текущий период;

б) при проведении самообследования в рамках мониторинга качества подготовки кадров на уровне субъекта Российской Федерации критерии определяются планом развития дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в соответствующем субъекте.

Чтобы обеспечить возможность использования результатов самообследования ПОО для развития и улучшения деятельности по ДПО или ПК и ПРС, в методике самообследования (по мотивационной группе показателей) используется двухуровневая система показателей. Показатели верхнего уровня, характеризующие готовность ПОО к реализации ДПО или ПК и ПРС, выражены через набор аспектов, определяющих способность организации результативно обеспечивать данную деятельность.

Первый показатель верхнего уровня характеризует соблюдение организацией обязательных требований законодательства к условиям реализации ДПО или ПК и ПРС. Он определяется отдельно для ДПО и для повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих. При этом значение показателя в обоих случаях вычисляется как произведение оценок аспектов, характеризующих соответствие нормативного обеспечения

деятельности ПОО требованиям законодательства в области ДПО, а также ПК и ПРС. Набор аспектов по показателю нормативной готовности формировался с учетом анализа предписаний надзорных органов (анкета 1, приложения Б-1, Б-2). Его значение может быть «0» (нет) или «1» (да). При этом критерием нормативной готовности ПОО к реализации ДПО или ПК и ПРС является равенство первого показателя «1», что означает: ПОО готова к реализации ДПО или ПК и ПРС только при всех положительных значениях ответов респондентов по всем аспектам данного показателя.

Критериальные значения мотивационных показателей носят «мягкий» характер. Нижний порог для степени управленческой или ресурсной готовности устанавливается экспертно с учетом отраслевой направленности программ ПОО и географического положения.

Второй показатель верхнего уровня характеризует управленческие аспекты функционирования ДПО в профессиональной образовательной организации: условия, связанные с определением стратегии развития ДПО, ПК и ПРС, декомпозицией целей, анализом их выполнения, выявлением требований потребителей и анализом их удовлетворенности, использованием рыночных механизмов продвижения образовательных услуг, организационно-техническим обеспечением учебного процесса. Он отражает степень управленческой готовности ПОО к внедрению ДПО или ПК и ПРС в разрезе 4 управленческих аспектов, характеризующих качество управления организацией:

- целеполагание и планирование,
- анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ,
- организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ,
- измерение, анализ и улучшение.

Третий показатель верхнего уровня характеризует условия реализации дополнительных профессиональных программ, программ повышения

квалификации и переподготовки рабочих и служащих в ПОО. Он отражает степень обеспеченности ДПО, ПК и ПРС основными видами ресурсов:

- кадровые ресурсы,
- организационное и материально-техническое обеспечение,
- учебно-методическое обеспечение,
- информационно-техническое обеспечение.

Описание аспектов, характеризующих показатели управленческой и ресурсной готовности, представлено соответственно в анкетах 2 и 3, приложения Б-1 и Б-2. Оценка каждой характеристики в каждом аспекте осуществляется путем выставления респондентом баллов по шкале от 1 до 5, которые, по его мнению, отражают степень реализации в ПОО соответствующей характеристики аспекта, сформулированной в виде некоторого утверждения. Оценочное значение аспекта рассчитывается как средневзвешенное всех его характеристик. Вес (значимость) каждой характеристики в общей оценке аспекта устанавливается до проведения опроса экспертной группой, сформированной заказчиком мониторинга.

В каждой ПОО для проведения самообследования по критериям ресурсной и управленческой готовности приказом директора формируется группа респондентов из представителей разных слоев персонала: из руководителей ПОО, из педагогических работников, из специалистов по учебно-методической работе и информационным технологиям. Обработка результатов опроса осуществляется по представленному ниже алгоритму.

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

1. В онлайн режиме каждый респондент оценивает по 5-бальной шкале каждую характеристику каждого аспекта.

2. Определяется среднее по выборке (для целевой группы респондентов) значение каждой характеристики по каждому аспекту, являющемуся показателем 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, относящемуся соответственно к управленческой или ресурсной готовности данной организации, n - число опрашиваемых сотрудников в данной ПОО (включенных в целевую группу респондентов), i - индекс, присвоенный соответствующему респонденту.

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

$$P_{k\Gamma} = \sum_{t=1}^{T_{k\Gamma}} B_{tk\Gamma} \times P_{tk\Gamma},$$

где $P_{k\Gamma}$ - расчетное значение аспекта данной ПОО в категории Γ (соответственно $\Gamma У$ - управленческой готовности, $\Gamma Р$ - ресурсной готовности), $P_{tk\Gamma}$ - среднее значение характеристики аспекта k категории Γ данной ПОО, $T_{k\Gamma}$ - число характеристик в данном аспекте k категории Γ , $B_{tk\Gamma}$ - весовой коэффициент (значимость) характеристики t в аспекте k категории Γ , определяемый экспертно, причем $\sum_{t=1}^{T_{k\Gamma}} B_{tk\Gamma} = 1$.

4. Показатели верхнего уровня - степень управленческой готовности ($\Gamma У$) и ресурсной готовности ($\Gamma Р$) определяются расчетным путем по формуле:

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

где P_{Γ} - значение показателя данной ПОО в категории $\Gamma У$ или $\Gamma Р$ ($\Gamma У$ - управленческая готовность, а $\Gamma Р$ - 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 $P_{\text{Пред}\Gamma}$ (критерия), ПОО готова к реализации ДПО или ПК и ПРС. Критерии, имеющие минимально допустимые предельные значения показателей, также как и для показателей нижнего уровня, определяются экспертной группой.

4. Механизмы взаимодействия участников мониторинга

Для выбора эффективных механизмов взаимодействия участников мониторинга (далее – Механизмы) следует исходить из его целей. В целом мониторинг направлен на поддержку процессов развития дополнительного профессионального образования и/или повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в образовательных организациях СПО и адресован в первую очередь руководителям ПОО, а также органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, на которых возлагается ответственность за организационно-методическое обеспечение развития ДПО или ПК и ПРС в системе СПО на уровне субъекта Российской Федерации.

Мониторинг содержит четыре основных этапа:

- подготовительный, включающий разработку методики проведения самообследования, порядка, а также показателей и критериев, алгоритма расчета показателей, механизмов мониторинга (I); основные работы здесь выполняют организация-оператор и группа экспертов;

- проведение самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации программ ДПО или ПК и ПРС (II); на этом этапе участвуют: лицо, принимающее решение о мониторинге (заказчик мониторинга), оператор и целевая группа респондентов;

- обработка и анализ результатов самообследования по установленным показателям и критериям (III); на этом этапе участвуют: лицо, принимающее решение о мониторинге (заказчик мониторинга), оператор, IT-специалисты, группа экспертов и целевая группа респондентов;

- интерпретация результатов и принятие управленческих решений (IV); участвуют ПОО (уполномоченный представитель и руководство) и оператор.

Проведение самообследования является основной составляющей мониторинга готовности ПОО и позволяет ПОО выявить направления улучшений, необходимых для повышения конкурентоспособности как в целом, так и в части развития образовательных услуг по ДПО или ПК и ПРС. На этом этапе взаимодействие происходит между лицом, принимающим

решение о проведении самообследования, и группой респондентов, в которую входят руководители ПОО, педагогические работники и специалисты, осуществляющие поддержку учебного процесса (например, специалисты по учебно-методической работе и информационному обеспечению). Участниками самообследования может также быть группа внутренних экспертов, которая анализирует полученные результаты на уровне ПОО и готовит рекомендации по направлениям улучшения деятельности и системы управления организации. На втором этапе осуществляется взаимодействие группы независимых экспертов с оператором (электронными входными формами), уполномоченного представителя ПОО с оператором (детализированной электронной базой результатов самообследования по каждому ПОО), который после оценки интегральных объективных и субъективных показателей организует подготовку отчета о самообследовании, представление его руководству ПОО и размещение на информационном ресурсе организации.

Под механизмом взаимодействия участников мониторинга, проводимого с целью анализа готовности ПОО к реализации программ ДПО или ПК и ПРС, понимается выявление заинтересованных сторон и способы их коммуникации в процессе проведения самообследования и обработки его результатов. Примерный перечень заинтересованных сторон, являющихся участниками мониторинга, и механизмов их взаимодействия представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Участники мониторинга и механизмы их взаимодействия

Этап мониторинга	Участники мониторинга		Используемые механизмы взаимодействия в мониторинге
I	Заказчик мониторинга	Экспертная группа	Определение и согласование весовых коэффициентов аспектов показателей (включая весовые коэффициенты утверждений в каждом аспекте) и критериев самообследования

	Оператор	Экспертная группа	<p>1.Разработка и апробирование системы показателей для самообследования ПОО на основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализа законодательной и нормативной базы ДПО, профессионального обучения; – анализа результатов проверок Рособнадзора; – изучения стандартов качества управления образовательными организациями (ISO 21001:2018, ISO 9001:2015); – анализа европейских моделей качества профессионального образования и обучения CQAF, EQAVET, QM&CQAF. <p>2.Разработка двухуровневой методики расчета интегральных показателей</p>
	Экспертная группа	Оператор	Внесение согласованных весовых коэффициентов и критериев самообследования во входные формы
II	Лицо, принимающее решение о проведении самообследования на уровне ПОО	Заказчик и Оператор	Формирование группы респондентов по принципу репрезентативной выборки
		Оператор	Интерпретация результатов анализа и использование их для управления развитием ДПО и/или ПК и ПРС на уровне ПОО
	Группа респондентов	Оператор	Анализ и субъективная оценка с позиции своего рабочего места характеристик показателей нижнего уровня (аспектов)
		Лицо, принимающее решение о проведении	Интерпретация результатов оценки показателей верхнего уровня и участие в планировании мероприятий по повышению

		самообследования на уровне ПОО	уровня готовности к деятельности по развитию ДПО и/или ПК и ПРС
III	ИТ-специалисты	Оператор	1. Разработка программного обеспечения для проведения онлайн опроса 2. Компьютерная обработка и анализ результатов самообследования по установленным показателям и критериям, построение лепестковых диаграмм и подготовка рекомендаций.
	Экспертная группа	Заказчик	Определение значений критериев по каждому показателю
	Группа внутренних экспертов ПОО	Оператор и Лицо, принимающее решение о проведении самообследования на уровне ПОО	Анализ полученных результатов на уровне ПОО и подготовка рекомендаций по направлениям улучшения деятельности и системы управления организации
IV	ПОО	Оператор	Интерпретация результатов анализа и разработка плана улучшений

Заказчиком мониторинга или самообследования являются органы управления (региональные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования в субъектах Российской Федерации, а во втором случае - органы управления ПОО). Объекты управления – ПОО в целом или педагогические работники и специалисты, участвующие в реализации деятельности по ДПО и/или ПК и ПРС.

Региональные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования в субъектах Российской Федерации, могут применять результаты мониторинга на уровне региона для:

- 1) планирования обеспечения потребностей субъекта Российской Федерации в компетенциях и квалификациях работников с учетом особенностей (экономических, геополитических, отраслевых, региональных);
- 2) оценки качества деятельности ПОО на рынке образовательных услуг;
- 3) поддержки и стимулирования непрерывного образования;
- 4) развития организационно-нормативного обеспечения ДПОи/или ПК и ПРС в ПОО;
- 5) планирования финансово-экономической и материально-технической поддержки образовательной деятельности по ДПОи/или ПК и ПРС;
- 6) развития партнерства и сетевого взаимодействия при реализации модульных ДПП;
- 7) подготовки педагогических работников, способных интегрировать модульные технологии ДПОи/или ПК и ПРС в процессы основной деятельности ПОО;
- 8) распространения лучших практик развития ДПО и/или ПК и ПРС в ПОО.

Объектом воздействия в этих случаях выступают профессиональные образовательные организации, реализующие программы ДПОи/или ПК и ПРС.

Руководство ПОО является субъектом самообследования и использует его результаты для:

- 1) развития деятельности по ДПОи/или ПК и ПРС;
- 2) разработки и продвижения модульных ДПП и программ профессионального обучения;
- 3) реализации модульных ДПП и программ профессионального обучения;
- 4) контроля и анализа процесса и результатов предоставления образовательной услуги ДПОи/или ПК и ПРС;
- 5) поддержки и стимулирования непрерывного образования;
- 6) организационно-нормативного обеспечения развития структур ДПО, ПК и ПРС, в том числе создание локальной нормативной базы;

7) финансово-экономической и материально-технической поддержки образовательной деятельности по ДПОи/или ПК и ПРС;

8) развития партнерства и сетевого взаимодействия при реализации модульных ДПП и программ профессионального обучения;

9) подготовки педагогических работников, способных интегрировать модульные технологии ДПО, ПК и ПРС в процессы основной деятельности ПОО;

10) распространения лучших практик развития ДПОи/или ПК и ПРС в ПОО.

Объектом управления в данных механизмах выступают педагогические работники ПОО, методисты, организаторы учебного процесса по программам ДПОи/или ПК и ПРС.

Ресурсы, необходимые для проведения самообследования:

1) кадровые ресурсы ПОО для проведения самообследования;

2) информационные ресурсы: сайт ГАПМ;

3) материально-технические ресурсы: программное обеспечение, ИТ-инфраструктура.

5. Формы и порядок представления данных

Формы самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих подразделяются на входные и выходные.

Входные формы самообследования включают в себя:

1) таблицы числовых характеристик показателей по ответам респондентов на анкеты 1,2,3;

2) таблицы весовых коэффициентов каждого аспекта в интегральных показателях управленческой и ресурсной готовности.

Макеты входных форм представлены в приложении В-1 (формы А-1, А-2). Весовые коэффициенты (значимость) каждой характеристики в общей оценке аспекта вносятся экспертами непосредственно в форму

соответствующей анкеты.

Выходной формой представления данных самообследования является отчет о самообследовании, который включает в себя аналитическую часть и результаты анализа показателей самообследования.

В аналитической части приводится следующая информация о деятельности профессиональной образовательной организации.

1. Общие сведения об образовательной организации

Указываются полное наименование и контактная информация образовательной организации в соответствии со сведениями в уставе и лицензии на осуществление образовательной деятельности. Описываются цель (миссия) ПОО, система управления и планируемые результаты деятельности по развитию ДПО и/или ПК и ПРС, определенные программой модернизации (развития) ПОО.

2. Образовательная деятельность

Приводится информация о реализуемых дополнительных профессиональных программах, программах повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, их содержании, качестве подготовки обучающихся, ориентации на рынок труда, удовлетворенности обучающихся и работодателей. Проводится оценка учебно-методического и информационного обеспечения реализуемых образовательных программ.

Проводится анализ внутренней системы оценки качества образования и кадрового обеспечения по направлениям подготовки, сведения об организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, анализ возрастного состава преподавателей.

3. Материально-техническое и информационное обеспечение

Анализируется состояние материально-технической базы ПОО в целом и по направлениям ДПО и/или ПК и ПРС, состояние и развитие учебно-лабораторной базы, уровень ее оснащения. Характеризуются социально-бытовые условия в ПОО. Дается характеристика развития цифровой образовательной среды, используемых программных и технических систем.

Вторая часть отчёта должна содержать формы, представляющие интегральные показатели самообследования готовности ПОО к деятельности по дополнительному профессиональному образованию и по повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих, включая усредненные значения характеристик аспектов в числовом формате (соответственно форма О-1 и форма О-2, приложение В-2), анализ соответствия показателей (в разрезе выделенных аспектов) критериальным значениям, представленный в виде лепестковой диаграммы, основные выводы и планы улучшения деятельности по развитию ДПО и/или ПК и ПРС.

Отчет формируется в электронном виде и размещается на информационном ресурсе ПОО.

При проведении самообследования должен соблюдаться следующий порядок представления данных.

1. Заполнение уполномоченным представителем целевой группы респондентов анкеты 1 в онлайн режиме на информационном ресурсе по адресу <http://spo.gapm.ru/form/>.

2. Заполнение каждым членом целевой группы респондентов анкет 2 и 3 в онлайн режиме на информационном ресурсе по адресу <http://spo.gapm.ru/form/>.

3. Определение экспертной группой весовых коэффициентов каждого аспекта в интегральных показателях и весовых коэффициентов каждого утверждения в каждом аспекте анкет 2 и 3, заполнение соответствующих электронных форм на информационном ресурсе по адресу [http://spo.gapm.ru/входные формы/](http://spo.gapm.ru/входные_формы/);

4. Формирование уполномоченным представителем ПОО отчета о самообследовании, включающее:

- сбор данных и подготовка аналитической части отчета;
- выгрузка и включение в отчет формы О-1, формы О-2 и лепестковой диаграммы по аспектам показателей управленческой и ресурсной готовности;

- подготовка основных выводов и плана улучшений деятельности по развитию ДПО и/или ПК и ПРС (в свободной форме).

Сроки представления данных о самообследовании ПОО регламентируются нормативным документом органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования, и/или внутренним локальным актом организации в зависимости от целей проведения самообследования.

**ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ САМООБСЛЕДОВАНИЯ
готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного
профессионального образования и программ повышения
квалификации и переподготовки рабочих и служащих**

1. Проведение анкетирования целевой группы респондентов по критериям

- «Нормативная готовность» - уполномоченное лицо;
- «Степень управленческой готовности» и «Степень ресурсной готовности» - индивидуально каждым членом целевой группы;

Инструкция по заполнению анкет для проведения самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования и программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих находится по адресу: <http://spo.gapm.ru/form/>.

2. Получение от оператора обработанных результатов анкетирования:

- результирующих значений интегральных показателей с детализацией по аспектам;
- лепестковой диаграммы по аспектам показателей управленческой и ресурсной готовности;
- таблиц использовавшихся весовых коэффициентов характеристик в рамках каждого аспекта показателей управленческой и ресурсной готовности, сформированных экспертной группой (справочно);
- таблиц использовавшихся весовых коэффициентов каждого аспекта в интегральных показателях управленческой и ресурсной готовности, сформированных экспертной группой (справочно).

Указанные данные направляются оператором автоматически на адрес электронной почты ПОО, указанный при заполнении анкеты.

3. Проведение анализа результатов анкетирования на соответствие программе модернизации/развития ПОО.

4. Подготовка основных выводов и принятие решения о состоянии готовности ПОО к реализации ДПО и/или ПК и ПРС.

5. Разработка плана улучшений деятельности по развитию ДПО и/или ПК и ПРС.

6. Оформление отчета о самообследовании и размещение его на официальном сайте ПОО.

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

Анкета № 1

**ПОКАЗАТЕЛЬ 1
НОРМАТИВНАЯ ГОТОВНОСТЬ**

Для дополнительного профессионального образования в нашей ПОО

1.1. Имеется лицензия на осуществление образовательной деятельности в сфере ДПО.

(ДА/НЕТ)

1.2. Выполняются следующие требования 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:

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

(ДА/НЕТ)

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

(ДА/НЕТ)

- в дополнительной профессиональной программе повышения квалификации имеются указания на уровень образования лиц, допущенных к освоению указанной программы (пункт 3 приказа № 499);

(ДА/НЕТ)

- в ПОО имеются разработанные и утвержденные дополнительные профессиональные программы (пункт 5 приказа № 499);

(ДА/НЕТ)

- наличие в структуре дополнительной профессиональной программы повышения квалификации описания перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение

которых осуществляется в результате обучения; в структуре дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки: характеристик новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации; характеристик компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечня новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы (пункт 6 приказа № 499).

(ДА/НЕТ)

- наличие учета в содержании дополнительных профессиональных программ профессиональных стандартов, квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям (пункт 8 приказа № 499).

(ДА/НЕТ)

- наличие в структуре дополнительной профессиональной программы: цели, планируемых результатов обучения, учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организационно-педагогических условий, форм аттестации, оценочных материалов (пункт 9 приказа № 499).

(ДА/НЕТ)

- наличие учета организацией установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов при разработке дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (пункт 10 приказа № 499).

(ДА/НЕТ)

- определены сроки освоения дополнительной профессиональной программы (пункт 12 приказа № 499).

(ДА/НЕТ)

- определены учебными планами по реализуемым организацией дополнительным профессиональным программам конкретные виды учебных занятий и учебных работ (пункт 17 приказа № 499).

(ДА/НЕТ)

- в организации определены формы итоговой аттестации, которой завершается освоение обучающимися дополнительных профессиональных образовательных программ (пункт 19 приказа № 499).

(ДА/НЕТ)

1.3. В организации выполняются требования Правил оказания платных образовательных услуг, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013г. № 706.

(ДА/НЕТ)

1.4. В организации выполняются требования Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582.

(ДА/НЕТ)

1.5. В организации выполняются требования Постановления Правительства РФ от 26 августа 2013 г. № 729 «О федеральной информационной системе "Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении"».

(ДА/НЕТ)

ПОКАЗАТЕЛЬ 2 СТЕПЕНЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПОО К РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Степень управленческой готовности оценивается по четырем аспектам:

- целеполагание и планирование;
- анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением ДПП;
- организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ;
- измерение, анализ и улучшение.

В совокупности эти аспекты целостно характеризуют управленческую готовность ПОО к реализации дополнительного профессионального образования.

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.

В нашей профессиональной образовательной организации:

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

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

2. Определены цели и направления внедрения ДПО

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

3. Определены принципы управления качеством ДПО

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

4. Преподаватели и сотрудники ПОО вовлечены в обсуждение и планирование программы развития ПОО в части ДПО

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

5. Определены процессы, необходимые для внедрения ДПО

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

6. Организационная структура поддерживает деятельность по реализации ДПО

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

7. Для оценки процессов и определения степени достижения планируемых результатов определен набор показателей

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

8. Для каждого показателя установлено критериальное значение

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

Аспект 2: Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением ДПП

Организация анализирует ожидания потребителей и работодателей от ДПО и формирует на основе этого анализа требования к результатам обучения, содержанию программ, формам предоставления образования, оценке и аттестации слушателей по каждому виду образовательной программы и каждому направлению подготовки.

В нашей профессиональной образовательной организации:

1. Определен порядок анализа требований потребителей и работодателей к результатам ДПО

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

2. Определена ответственность за проведение анализа требований потребителей и работодателей к результатам ДПО

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

3. Разработка и актуализация дополнительных профессиональных программ осуществляется на основе результатов анализа требований потребителей и работодателей

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

4. Существующий объем и глубина анализа требований потребителей к результатам ДПО достаточны для разработки и актуализации образовательных программ

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

5. По желанию Заказчика модульные дополнительные профессиональные программы могут быть реализованы дискретно по накопительной системе

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

6. Проводится анализ удовлетворенности обучающихся и работодателей и на его основе предпринимаются действия по улучшению образовательной деятельности по организации и осуществлению дополнительных профессиональных программ

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

7. Существующее распределение ответственности способствует эффективному продвижению программ ДПО

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

8. В ПОО выделяются средства на продвижение ДПП с использованием разных каналов и инструментов

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

Аспект 3: Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ

ПОО принимает меры, направленные на помощь слушателям в выборе образовательной программы или проектировании индивидуальной образовательной траектории, что способствует успешному завершению обучения. Все эти меры содействуют обеспечению качества образования, созданию и поддержанию недискриминационной среды в организации.

Реализация дополнительного профессионального образования в ПОО регламентируется требованиями законодательства и локальных нормативных актов. Условия реализации включают в себя все виды деятельности, связанные с обучением, консультированием, организацией самостоятельной работы и контролем образовательных результатов.

В нашей профессиональной образовательной организации:

1. Анализ требований потребителей и работодателей, а также возможностей нашей организации позволяет обоснованно планировать набор слушателей на обучение по ДПП

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

2. Существующий набор локальных нормативных актов, обеспечивает слушателям понятные условия поступления и обучения по программам ДПО

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

3. Определен порядок планирования и организации учебного процесса по ДПП, обозначены и распределены конкретные задачи, роли и ответственность преподавателей и других сотрудников

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

4. В программах ДПО установлены корректные входные критерии там, где это необходимо

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

5. Регулярно проводится анализ выполнения плана по набору слушателей на обучение по ДПП и при необходимости осуществляется его корректировка

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

6. Оказывается помощь слушателям для формирования личных целей обучения и устойчивой мотивации, доводится до их сведения информация о порядке взаимодействия по всем вопросам обучения и документального сопровождения учебного процесса (расписании, связи с преподавателями, получении документов о квалификации, выписок, справок и т.п.)

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

7. Развивается международное сотрудничество в области ДПО, слушателям предлагается возможность выбора стажировок на зарубежных предприятиях.

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

8. Регулярно осуществляется проверка, согласуются ли аттестационные критерии с требованиями рынка труда, дальнейшим образованием, профессиональным и карьерным ростом слушателей

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

Аспект 4: Измерение, анализ и улучшение

Важнейшей задачей ПОО является обеспечение качества обучения. Для этого организация регулярно проводит измерение качества обучения и анализирует выполнение поставленных целей. В организации разработан план действий по обеспечению улучшения образовательной деятельности. Для планирования и реализации улучшений ПОО активно привлекает преподавателей, слушателей и работодателей.

Данные о качестве образовательной деятельности доступны заинтересованным сторонам.

В нашей профессиональной образовательной организации:

1. Качество дополнительных профессиональных программ оценивается как непосредственно после окончания обучения, так и через промежуток времени, позволяющий применить полученные компетенции на практике

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

2. Регулярно проводится оценка результативности применяемых методов обучения и предпринимаются меры по их совершенствованию

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

3. Проводится сбор и анализ отзывов от слушателей и работодателей о качестве обучения и предпринимаются соответствующие действия по улучшению учебного процесса

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

4. Существующий порядок измерения качества ДПО позволяет оценить качество обучения и планировать улучшения

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

5. Используемые методы измерения и анализа позволяют получать пригодные и достоверные данные

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

6. Проводимый анализ причин несоответствующего качества обучения достаточен для планирования мероприятий по предотвращению их появления

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

7. Существующий порядок планирования улучшений позволяет четко установить ответственных лиц, сроки и формы представления результатов

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

8. Используемые методы измерения и анализа позволяют снижать риски возникновения несоответствий качества предоставляемого нами образования

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

ПОКАЗАТЕЛЬ 3
СТЕПЕНЬ РЕСУРСНОЙ ГОТОВНОСТИ ПОО К РЕАЛИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

К основным видам ресурсов, определяющим готовность ПОО к реализации дополнительного профессионального образования относятся:

1. кадровые ресурсы;
2. организационное и материально-техническое обеспечение;
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:

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
----------	----------	----------	----------	----------

3. Имеется база внештатных преподавателей, привлекаемых к проектированию и реализации ДПП, которые работают на предприятиях и в организациях по соответствующему профилю

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

4. Ведётся учет вклада каждого сотрудника в реализацию программ дополнительного профессионального образования

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

5. Руководители мотивируют педагогических работников на участие в проектировании и реализации дополнительных профессиональных программ и поощряют их

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

6. Осуществляется планирование профессионального развития персонала

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

7. Педагогические работники регулярно повышают свою квалификацию

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

8. Проводится подготовка административно-управленческого персонала, осуществляющего руководство реализацией дополнительного профессионального образования

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

9. Осуществляется подготовка учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего поддержку дополнительного профессионального образования

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

10. Привлекаются работодатели к участию в актуализации знаний преподавателей в соответствующей профессиональной области

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

Аспект 2: Организационное и материально-техническое обеспечение

Наличие организационного и материально-технического обеспечения является необходимым условием реализации дополнительных профессиональных программ в ПОО.

Готовность ПОО к деятельности по проектированию и реализации дополнительного профессионального образования предполагает развитие инфраструктуры, включая:

- материально-техническую базу;
- безопасные и комфортные условия для участников образовательного процесса;
- доступную среду для освоения образовательных программ лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами;
- методическое обеспечение образовательной деятельности.

Наша профессиональная образовательная организация:

1. Имеет собственную материально-техническую базу, достаточную для осуществления дополнительного профессионального образования (включая необходимые учебные аудитории, компьютерные классы, технические средства обучения, учебно-производственные мастерские, специализированные лаборатории, полигоны, оборудование, сырье и материалы и т.д)

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

2. Имеет сетевые договоры на использование в учебном процессе необходимой материально-технической базы партнёров (включая работодателей) - технопарки, мастерские, центры опережающей профессиональной подготовки, МЦК, СЦК или другие

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

3. Обеспечивает качество и эргономичность инфраструктуры, необходимой для комфортного пребывания слушателей в образовательной организации

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

4. Обеспечивает охрану труда и безопасность участников образовательного процесса во всех формах обучения, включая обучение с использованием дистанционных образовательных технологий

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

5. Обеспечивает информационную безопасность участников образовательного процесса во всех формах обучения, включая обучение с использованием дистанционных образовательных технологий

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

6. Обеспечивает создание инфраструктуры, необходимой для освоения дополнительных профессиональных программ лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

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

Аспект 3: Учебно-методическое обеспечение

Организация при проектировании образовательных программ использует реверсную технологию (от результата) и осуществляет подбор адекватных форм обучения исходя из особенностей слушателей и специфики профессиональной деятельности. Взаимодействие с работодателями способствует актуализации знаний преподавателей о соответствующей профессиональной области и рынке труда.

В нашей профессиональной образовательной организации:

1. Определены внутренние требования к разработке программ и учебно-методических материалов, порядок обеспечения ими учебного процесса

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

2. Образовательные программы и учебно-методические материалы проектируются с учетом данных мониторинга и анализа требований рынка труда.

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

3. Для проектирования дополнительных профессиональных программы мы используем модульную технологию, что позволяет «составлять» программы как последовательность логически завершенных модулей, каждый из которых направлен на формирование одной или нескольких компетенций

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

4. Регулярно пополняется и актуализируется банк модулей, используемых в программах дополнительного профессионального образования

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

5. Создаются различные электронные курсы для вариативного выбора, что обеспечивает возможность разным категориям слушателей одинаково эффективно достигать образовательных результатов

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

6. Используются методы обучения, которые наилучшим образом соответствуют содержанию и целям реализуемых образовательных программ

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

7. Слушателям предоставляется возможность выбора индивидуальной образовательной траектории

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

8. Обратная связь от преподавателей используется для актуализации содержания ДПП и образовательных технологий

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

9. Разработка содержания образовательных программ и планирование методов обучения проводится с учетом международного опыта

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

10. Проводится анализ качества методического обеспечения учебного процесса, а также его своевременная актуализация или дополнение

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

Аспект 4: Информационно-техническое обеспечение

Чтобы повысить эффективность учебного процесса по дополнительному профессиональному образованию и обеспечить доступность образования, организация использует цифровую образовательную среду, применяет дистанционные образовательные технологии и электронное обучение.

Для этого необходимо соответствующее техническое и программное обеспечение.

Наша профессиональная образовательная организация:

1. Создаёт и осуществляет поддержку различных информационных ресурсов, необходимых для проектирования образовательных программ (например, таких, как банк дистанционных модулей, среда дистанционного обучения Moodle и другие)

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

2. Обеспечивает наличие и осуществляет актуализацию информационного и программного обеспечения для реализации дополнительных профессиональных программ (включая применение дистанционных образовательных технологий, доступ к электронным ресурсам, таким как ЭБС, информационно-справочные системы и т.п.).

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

3. Предоставляет возможность использования сети Интернет в учебном процессе

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

4. Организует обучение преподавателей применению дистанционных образовательных технологий

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

5. Проводит экспертную оценку применяемых технологий дистанционного обучения и предпринимает меры по их развитию

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

6. Регулярно собирает отзывы слушателей о качестве информационно-технического обеспечения учебного процесса

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

**ГОТОВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ (ПОО) К РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ
РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ (ПК И ПРС)**

Анкета № 2

**ПОКАЗАТЕЛЬ 1
НОРМАТИВНАЯ ГОТОВНОСТЬ**

1. Для организации профессионального обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в нашей ПОО:

1.1. Имеется лицензия на осуществление образовательной деятельности в сфере профессионального обучения.

(ДА/НЕТ)

1.2. Выполняются следующие требования Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 г. № 292), в том числе:

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

(ДА/НЕТ)

- наличие образцов документов о квалификации, самостоятельно установленных образовательными организациями и выдаваемых по результатам освоения основных программ профессионального обучения (статья Федерального закона № 273-ФЗ).

(ДА/НЕТ)

- профессиональное обучение завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена (пункт 11 приказа № 292).

(ДА/НЕТ)

- привлекаются представители работодателей, их объединения к проведению квалификационного экзамена по программам повышения

квалификации или переподготовки рабочих и служащих(пункт 12 приказа № 292).

(ДА/НЕТ)

- лицам, успешно сдавшим квалификационный экзамен по программе повышения квалификации или переподготовки рабочих и служащих, выдаются свидетельства о профессии рабочих, должности служащих (пункт 13 приказа № 292).

(ДА/НЕТ)

1.3. В организации выполняются требования Правил оказания платных образовательных услуг, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013г. № 706.

(ДА/НЕТ)

1.4. В организации выполняются требования Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582.

(ДА/НЕТ)

1.5. В организации выполняются требования Постановления Правительства РФ от 26 августа 2013 г. № 729 «О федеральной информационной системе "Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении"».

(ДА/НЕТ)

ПОКАЗАТЕЛЬ 2
СТЕПЕНЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПОО
К РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ И
СЛУЖАЩИХ (ПК И ПРС)

Степень управленческой готовности оценивается по четырем аспектам:

- целеполагание и планирование;
- анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих;
- организация приема (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ;
- мониторинг, анализ и улучшение.

В совокупности эти аспекты целостно характеризуют управленческую готовность ПОО к реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих.

Аспект 1: Целеполагание и планирование

Управление развитием деятельности по реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих 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.

В нашей профессиональной образовательной организации:

9. Определены внешние и внутренние факторы, которые влияют на выбор направлений развития организации, выделены факторы, влияющие на возможности реализации профессионального обучения в ПОО

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

10. Определены цели и направления внедрения программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих.

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

11. Определены принципы управления качеством обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

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

4. Преподаватели и сотрудники ПОО вовлечены в обсуждение и планирование программы развития ПОО в части повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

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

5. Определены процессы, необходимые для внедрения программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

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

6. Организационная структура поддерживает деятельность по реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

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

7. Для оценки процессов и определения степени достижения планируемых результатов определен набор показателей

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

8. Для каждого показателя установлено критериальное значение

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

Аспект 2: Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

Организация анализирует ожидания потребителей и работодателей к профессиональному обучению по программам повышения квалификации, переподготовки рабочих и служащих и формирует на основе этого анализа требования к результатам обучения, содержанию программ, формам предоставления образования, оценке и аттестации слушателей по каждому виду образовательной программы и каждому направлению подготовки.

В нашей профессиональной образовательной организации:

1. Определен порядок анализа требований потребителей и работодателей к результатам профессионального обучения по программам повышения квалификации, переподготовки рабочих и служащих

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

2. Определена ответственность за проведение анализа требований потребителей и работодателей к результатам профессионального обучения по программам повышения квалификации, переподготовки рабочих и служащих

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

3. Разработка и актуализация программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих осуществляется на основе результатов анализа требований потребителей и работодателей

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

4. Существующий объем и глубина анализа требований потребителей к результатам профессионального обучения по программам повышения квалификации, переподготовки рабочих и служащих достаточны для разработки и актуализации этих программ

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

5. По желанию Заказчика модульные программы повышения квалификации, переподготовки рабочих и служащих могут быть реализованы дискретно по накопительной системе

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

5. Проводится анализ удовлетворенности обучающихся и работодателей и на его основе предпринимаются действия по улучшению образовательной деятельности по организации и осуществлению повышения квалификации и/или переподготовки рабочих и служащих

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

7. Существующее распределение ответственности способствует эффективному продвижению программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

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

8. В ПОО выделяются средства на продвижение программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих с использованием разных каналов и инструментов

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

Аспект 3: Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ

ПОО принимает меры, направленные на помощь слушателям в выборе образовательной программы или проектировании индивидуальной образовательной траектории, что способствует успешному завершению обучения. Все эти меры также содействуют обеспечению качества образования, созданию и поддержанию недискриминационной среды в организации.

Реализация профессионального обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в ПОО регламентируется требованиями законодательства и локальных нормативных актов. Условия реализации включают в себя все виды деятельности, связанные с обучением, консультированием, организацией самостоятельной работы и контролем образовательных результатов.

В нашей профессиональной образовательной организации:

9. Анализ требований потребителей и работодателей, а также возможностей нашей организации позволяет обоснованно планировать набор слушателей на обучение по программам повышения квалификации и/или переподготовки рабочих и служащих

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

10. Существующий набор локальных нормативных актов, обеспечивает слушателям понятные условия поступления и обучения по программам повышения квалификации и/или переподготовки рабочих и служащих

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

11. Определен порядок планирования и организации учебного процесса по программам повышения квалификации и/или переподготовки рабочих и служащих, обозначены и распределены конкретные задачи, роли и ответственность преподавателей и других сотрудников

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

12. Регулярно проводится анализ выполнения плана по набору слушателей на обучение по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, и при необходимости осуществляется его корректировка

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

13. Оказывается помощь слушателям для формирования личных целей обучения и устойчивой мотивации. доводится до их сведения информация о порядке взаимодействия по всем вопросам обучения и документального сопровождения учебного процесса (расписании, связи с преподавателями, получении документов о квалификации, выписок, справок и т.п.)

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

14. Развивается международное сотрудничество в области профессионального обучения по программам повышения квалификации и

переподготовки рабочих и служащих, предлагается слушателям возможность выбора стажировок на зарубежных предприятиях.

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

7. Регулярно осуществляется проверка, согласуются ли аттестационные критерии с требованиями рынка труда, дальнейшим образованием, профессиональным и карьерным ростом слушателей

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

Аспект 4: Измерение, анализ и улучшение

Важнейшей задачей ПОО является обеспечение качества обучения. Для этого организация регулярно проводит измерение качества обучения и анализирует выполнение поставленных целей. В организации разработан план действий по обеспечению улучшения образовательной деятельности. Для планирования и реализации улучшений ПОО активно привлекает преподавателей, слушателей и работодателей.

Данные о качестве образовательной деятельности доступны заинтересованным сторонам.

В нашей профессиональной образовательной организации:

9. Качество программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, оценивается как непосредственно после окончания обучения, так и через промежуток времени, позволяющий применить полученные компетенции на практике

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

10. Регулярно проводится оценка результативности применяемых методов обучения и предпринимаются меры по их совершенствованию

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

11. Проводится сбор и анализ отзывов от слушателей и работодателей о качестве обучения и предпринимаются соответствующие действия по улучшению учебного процесса

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

12. Существующий порядок измерения качества профессионального обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих позволяет оценить качество обучения и планировать улучшения

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

13. Используемые методы измерения и анализа позволяют получать пригодные и достоверные данные

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

14. Проводимый анализ причин несоответствующего качества обучения достаточен для планирования мероприятий по предотвращению их появления

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

15. Существующий порядок планирования улучшений позволяет четко установить ответственных лиц, сроки и формы представления результатов

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

16. Используемые методы измерения и анализа позволяют снижать риски возникновения несоответствий качества предоставляемого нами образования

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

ПОКАЗАТЕЛЬ 3
СТЕПЕНЬ РЕСУРСНОЙ ГОТОВНОСТИ ПОО К РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИЛИ
ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ (ПК И ПРС)

К основным видам ресурсов, определяющим готовность ПОО к образовательной деятельности по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих относятся:

5. кадровые ресурсы;
6. организационное и материально-техническое обеспечение;
7. учебно-методическое обеспечение;
8. информационно-техническое обеспечение;

Аспект 1: Кадровые ресурсы

Основной показатель готовности ПОО к деятельности по реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих – 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 повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих.

В нашей профессиональной образовательной организации:

11. Штатные должности сотрудников, участвующих в реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих замещаются на основании требований к квалификации (компетенциям)

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

12. Штатные педагогические работники полностью обеспечивают проектирование и реализацию программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

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

13. Имеется база внештатных преподавателей, привлекаемых к проектированию и реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, которые работают на предприятиях и в организациях по соответствующему профилю

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

14. Ведётся учет вклада каждого сотрудника в реализацию программ повышения квалификации и/или переподготовки рабочих и служащих

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

15. Руководители мотивируют педагогических работников на участие в проектировании и реализации программ повышения квалификации и/или переподготовки рабочих и служащих и поощряют их

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

16. Осуществляется планирование профессионального развития персонала

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

17. Педагогические работники регулярно повышают свою квалификацию

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

18. Проводится подготовка административно-управленческого персонала, осуществляющего руководство реализацией программ повышения квалификации и/или переподготовки рабочих и служащих

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

19. Осуществляется подготовка учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего поддержку программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

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

20. Привлекаются работодатели к участию в актуализации знаний преподавателей в соответствующей профессиональной области

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

Аспект 2: Организационное и материально-техническое обеспечение

Наличие организационного и материально-технического обеспечения является необходимым условием реализации профессионального обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в ПОО.

Готовность ПОО к деятельности по проектированию и реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих предполагает развитие инфраструктуры, включая:

- материально-техническую базу;
- безопасные и комфортные условия для участников образовательного процесса;
- доступную среду для освоения образовательных программ лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами;
- методическое обеспечение образовательной деятельности.

Наша профессиональная образовательная организация:

7. Имеет собственную материально-техническую базу, достаточную для осуществления профессионального обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих (включая необходимые учебные аудитории, компьютерные классы, технические средства обучения, учебно-производственные мастерские, специализированные лаборатории, полигоны, оборудование, сырье и материалы и т.д.)

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

8. Имеет сетевые договоры на использование в учебном процессе необходимой материально-технической базы партнёров (включая работодателей) - технопарки, мастерские, центры опережающей профессиональной подготовки, МЦК, СЦК или другие

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

9. Обеспечивает качество и эргономичность инфраструктуры, необходимой для комфортного пребывания слушателей в образовательной организации

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

10. Обеспечивает охрану труда и безопасность участников образовательного процесса во всех формах обучения, включая обучение с использованием дистанционных образовательных технологий

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

11. Обеспечивает информационную безопасность участников образовательного процесса во всех формах обучения, включая обучение с использованием дистанционных образовательных технологий

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

12. Обеспечивает создание инфраструктуры, необходимой для освоения программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

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

Аспект 3: Учебно-методическое обеспечение

Организация при проектировании образовательных программ использует реверсную технологию (от результата) и осуществляет подбор адекватных форм обучения исходя из особенностей слушателей и специфики профессиональной деятельности. Взаимодействие с работодателями способствует актуализации знаний преподавателей о соответствующей профессиональной области и рынке труда.

В нашей профессиональной образовательной организации:

2. Определены внутренние требования к разработке программ и учебно-методических материалов, порядок обеспечения ими учебного процесса

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

3. Образовательные программы и учебно-методические материалы проектируются с учетом данных мониторинга и анализа требований рынка труда.

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

4. Для проектирования программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих мы используем модульную технологию, что позволяет «составлять» программы как последовательность логически завершенных модулей, каждый из которых направлен на формирование одной или нескольких компетенций

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

5. Регулярно пополняется и(или) актуализируется банк модулей, используемых в программах повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

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

6. Создаются различные электронные курсы для вариативного выбора, что обеспечивает возможность разным категориям слушателей одинаково эффективно достигать образовательных результатов

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

7. Используются методы обучения, которые наилучшим образом соответствуют содержанию и целям реализуемых образовательных программ

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

8. Слушателям предоставляется возможность выбора индивидуальной образовательной траектории

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

9. Обратная связь, получаемая от преподавателей, используется для актуализации содержания программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих и образовательных технологий

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

10. Разработка содержания образовательных программ и планирование методов обучения проводится с учетом международного опыта

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

11. Проводится анализ качества методического обеспечения учебного процесса, а также его своевременная актуализация или дополнение

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

Аспект 4: Информационно-техническое обеспечение

Чтобы повысить эффективность учебного процесса в части профессионального обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих и обеспечить доступность образования, организация использует цифровую образовательную среду, применяет дистанционные образовательные технологии и электронное обучение.

Для этого необходимо соответствующее техническое и программное обеспечение.

Наша профессиональная образовательная организация:

7. Создаёт и осуществляет поддержку различных информационных ресурсов, необходимых для проектирования образовательных программ (например, таких, как банк дистанционных модулей, среда дистанционного обучения Moodle и другие)

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

8. Обеспечивает наличие и осуществляет актуализацию информационного и программного обеспечения для реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих (включая применение дистанционных образовательных технологий, доступ к электронным ресурсам, таким как ЭБС, информационно-справочные системы и т.п.).

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

9. Предоставляет возможность использования сети Интернет в учебном процессе

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

10. Организует обучение преподавателей применению дистанционных образовательных технологий

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

11. Проводит экспертную оценку применяемых технологий дистанционного обучения и предпринимает меры по их развитию

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

12. Регулярно собирает отзывы слушателей о качестве информационно-технического обеспечения учебного процесса

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

Форма А-1. Таблицы числовых характеристик показателей нормативной, управленческой и ресурсной ПОО к деятельности по дополнительному профессиональному образованию и повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих на основании ответов респондентов¹

Наименование показателя	Наименование аспекта	Расчетное значение аспекта по группе респондентов
<i>Готовность ПОО к деятельности по дополнительному профессиональному образованию</i>		
Нормативная готовность	X	
Управленческая готовность	Целеполагание и планирование	
	Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ	
	Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ	
	Мониторинг, анализ и улучшение	
Ресурсная готовность	Кадровые ресурсы	
	Организационное и материально-техническое обеспечение	
	Учебно-методическое обеспечение	
	Информационно-техническое обеспечение	
<i>Готовность ПОО к деятельности по повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих</i>		
Нормативная	X	

¹ При самообследовании деятельности ПОО по одному из подвидов образования заполняется только соответствующая часть таблицы.

ГОТОВНОСТЬ		
Управленческая готовность	Целеполагание и планирование	
	Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ	
	Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ	
	Мониторинг, анализ и улучшение	
Ресурсная готовность	Кадровые ресурсы	
	Организационное и материально-техническое обеспечение	
	Учебно-методическое обеспечение	
	Информационно-техническое обеспечение	

Форма А-2. Таблица весовых коэффициентов аспектов в интегральных показателях управленческой и ресурсной готовности¹

Наименование показателя	Наименование аспекта	Весовой коэффициент аспекта
<i>Готовность ПОО к деятельности по дополнительному профессиональному образованию</i>		
Нормативная готовность	x	
Управленческая готовность	Целеполагание и планирование	
	Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ	

¹ Заполняется экспертной группой для анализируемого подвида образования (ДПО или ПК и ПРС)

	Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ	
	Мониторинг, анализ и улучшение	
Ресурсная готовность	Кадровые ресурсы	
	Организационное и материально-техническое обеспечение	
	Учебно-методическое обеспечение	
	Информационно-техническое обеспечение	
<i>Готовность ПОО к деятельности по повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих</i>		
Нормативная готовность	x	
Управленческая готовность	Целеполагание и планирование	
	Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ	
	Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ	
	Мониторинг, анализ и улучшение	
Ресурсная готовность	Кадровые ресурсы	
	Организационное и материально-техническое обеспечение	
	Учебно-методическое обеспечение	
	Информационно-техническое обеспечение	

Форма О-1. Отчет о самообследовании готовности ПОО к деятельности по ДПО. Интегральные показатели

Интегральный показатель			Аспект		
Наименование	Расчетное значение	Критериальное значение	Наименование	Расчетное значение	Критериальное значение
Нормативная готовность			х	х	х
Управленческая готовность			Целеполагание и планирование		
			Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ		
			Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ		
			Мониторинг, анализ и улучшение		
Ресурсная готовность			Кадровые ресурсы		
			Организационное и материально-техническое обеспечение		
			Учебно-методическое обеспечение		
			Информационно-техническое обеспечение		

Форма О-2. Отчет о самообследовании готовности ПОО к деятельности по ПК и ПРС. Интегральные показатели

Интегральный показатель			Аспект		
Наименование	Расчетное значение	Критериальное значение	Наименование	Расчетное значение	Критериальное значение
Нормативная готовность			х	х	х
Управленческая готовность			Целеполагание и планирование		
			Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ		
			Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ		
			Мониторинг, анализ и улучшение		
Ресурсная готовность			Кадровые ресурсы		
			Организационное и материально-техническое обеспечение		
			Учебно-методическое обеспечение		
			Информационно-техническое обеспечение		