

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

***ОЦЕНКА СТЕПЕНИ ГОТОВНОСТИ ПОО
К РЕАЛИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ, ПОВЫШЕНИЮ
КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ***

Ярославль 2019

Оценка степени готовности профессиональных образовательных организаций [5] к реализации деятельности по дополнительному профессиональному образованию, повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих проводилась на основе мониторинга организационных условий в 81 ПОО из 47 субъектов Российской Федерации

Основными задачами мониторинга организационных условий в профессиональных образовательных организациях является сбор и систематизация данных о знании и соблюдении ими требований законодательства в части дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, а также о системах управления ПОО и о наличии у них необходимых ресурсов для реализации этих подвидов образовательных программ.

Для сбора данных в рамках мониторинга в соответствии с Порядком проведения самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования и программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих было проведено анкетирование целевых групп респондентов в каждой ПОО по показателям «Нормативная готовность», «Степень управленческой готовности» и «Степень ресурсной готовности» отдельно по каждому подвиду образования.

Для анализа отчетов о самообследовании была сформирована экспертная группа из числа административных работников и преподавателей среднего и дополнительного профессионального образования. Отбор экспертов проводился по трем следующим критериям:

1. Профессиональная принадлежность к системе среднего или дополнительного профессионального образования.
2. Не менее 3 лет опыта реализации программ ДПО и/или повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих.
3. Знание основных тенденций развития дополнительного и среднего профессионального образования в Российской Федерации и направлений их реализации (участие в федеральных или национальных проектах; в проектах субъектов Российской Федерации).

При обработке результатов опроса учитывалась значимость аспектов и их характеристик. Весовые коэффициенты, отражающие значимость аспекта внутри интегрального показателя и каждой характеристики внутри аспекта, были определены группой экспертов с учетом задач мониторинга и их опыта работы в сферах ДПО и повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих. Используя обработанные оператором результаты анкетирования (рассчитанные значения интегральных показателей и лепестковые диаграммы по аспектам показателей управленческой и ресурсной готовности),

81 профессиональных образовательных организаций подготовили отчеты о самообследовании деятельности в разрезе двух подвидов профессионального образования и обучения: самообследование готовности ПОО к реализации деятельности по дополнительному профессиональному образованию и самообследование готовности ПОО к повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих.

Поскольку данный мониторинг проводился впервые и еще не было накоплено достоверной статистики, а критериальные значения показателей Заказчиком (Министерством просвещения Российской Федерации) установлены не были, при анализе отчетов о самообследовании сравнение степеней управленческой и ресурсной готовности, а также составляющих эти показатели аспектов производилось с их *средними значениями по выборке* из 81 профессиональных образовательных организаций, как некоторыми ориентирами. При этом организации, получившие отрицательное значение показателя нормативной готовности, не исключались из последующего анализа в целях получения наиболее полного среза организационных условий деятельности по дополнительному профессиональному образованию, повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих.

1. Оценка степени готовности ПОО к реализации деятельности по дополнительному профессиональному образованию

По *интегральному показателю «Нормативная готовность»* 71,2% организаций оценили свою степень готовности как полную (все нормативные требования выполняются, необходимые локальные акты в организации есть). В прочих ПОО (28,8%), деятельность которых не соответствует критерию нормативной готовности, наиболее распространенные отклонения связаны со следующими нормативными требованиями:

а) наличие образцов документов о квалификации, самостоятельно установленных образовательными организациями и выдаваемых по результатам освоения образовательных программ ДПО, (статья 60 Федерального закона № 273-ФЗ) – 9,3% ПОО, участвовавших в мониторинге;

б) 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) – 3,8%;

с) 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) – 3,8%;

d) наличие учета организацией установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов при разработке дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (пункт 10 приказа № 499) – 6,6%;

e) 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) – 4,4%;

f) выполнение требований 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, – 3,8%;

g) выполнение требований постановления 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"» – 4,4%.

Интегральные показатели управленческой и ресурсной готовности профессиональных образовательных организаций к деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ определяются по совокупности составляющих аспектов. Для оценки степени управленческой и ресурсной готовности экспертной группой были установлены весовые коэффициенты для аспектов. Повышающие коэффициенты были введены к аспектам «Целеполагание и планирование», «Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ» в показателе управленческой готовности, поскольку традиционно ПОО недооценивают их важность для развития ДПО. По показателю ресурсной готовности коэффициент, повышающий значимость, был установлен для аспекта «Кадровые ресурсы». Это обусловлено тем, что наибольшее количество отклонений по показателю нормативной готовности было выявлено в части требований к проектированию дополнительных профессиональных программ, что, прежде всего, определяется недостаточной компетентностью педагогических работников, методистов и организаторов учебного процесса.

Анализ результатов проведения самообследования образовательных организаций среднего профессионального образования, реализующих ДПП, по интегральному показателю управленческой готовности показал, что при среднем его значении 4,19 он меняется в зависимости от отраслевой направленности ПОО (рисунок 1).

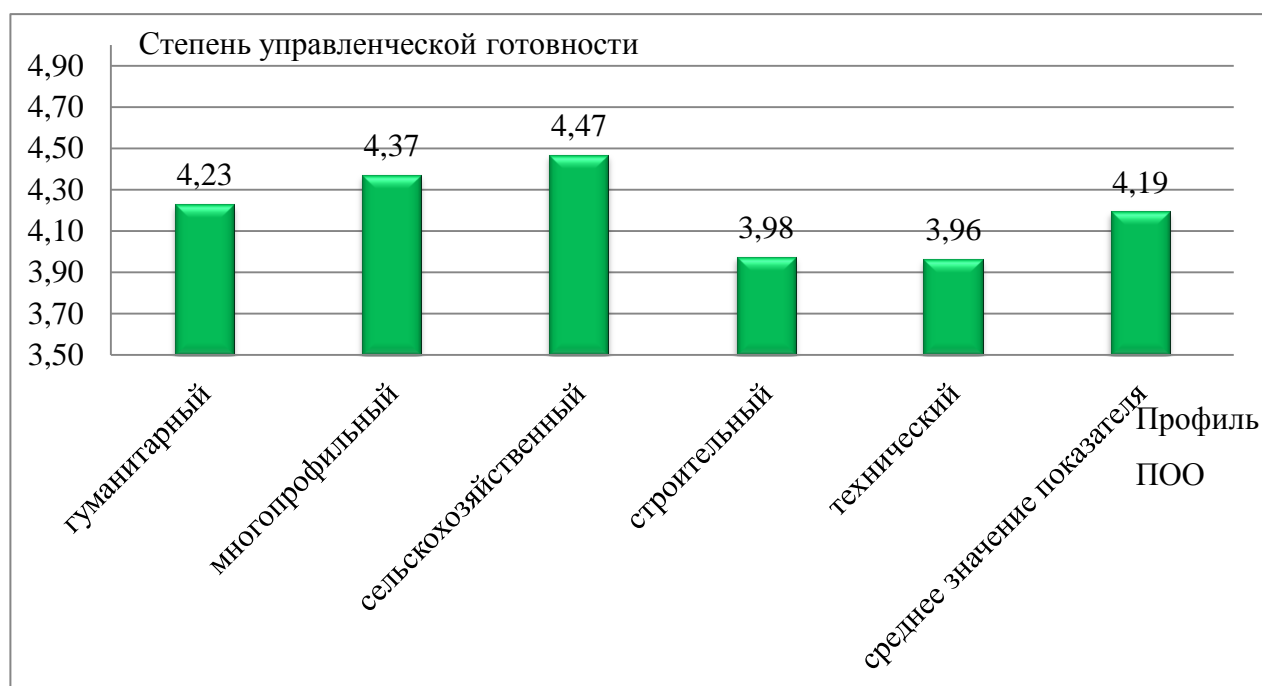


Рисунок 1 – Степень управленческой готовности ПОО к реализации ДПО в зависимости от отраслевой направленности (основного профиля)

Наибольшее среднее по группе значение показателя управленческой готовности имеют ПОО с сельскохозяйственной направленностью и многопрофильные. Оценка данного показателя в группе ПОО с гуманитарной направленностью незначительно превышает его среднее значение по всей выборке, наименьшая степень управленческой готовности в группах технических и строительных ПОО.

Похожая картина наблюдается и по интегральному показателю ресурсной готовности. Здесь также наиболее высокие оценки у сельскохозяйственных ПОО, наиболее низкие – в группе организаций с техническим профилем основных образовательных программ (рисунок 2).

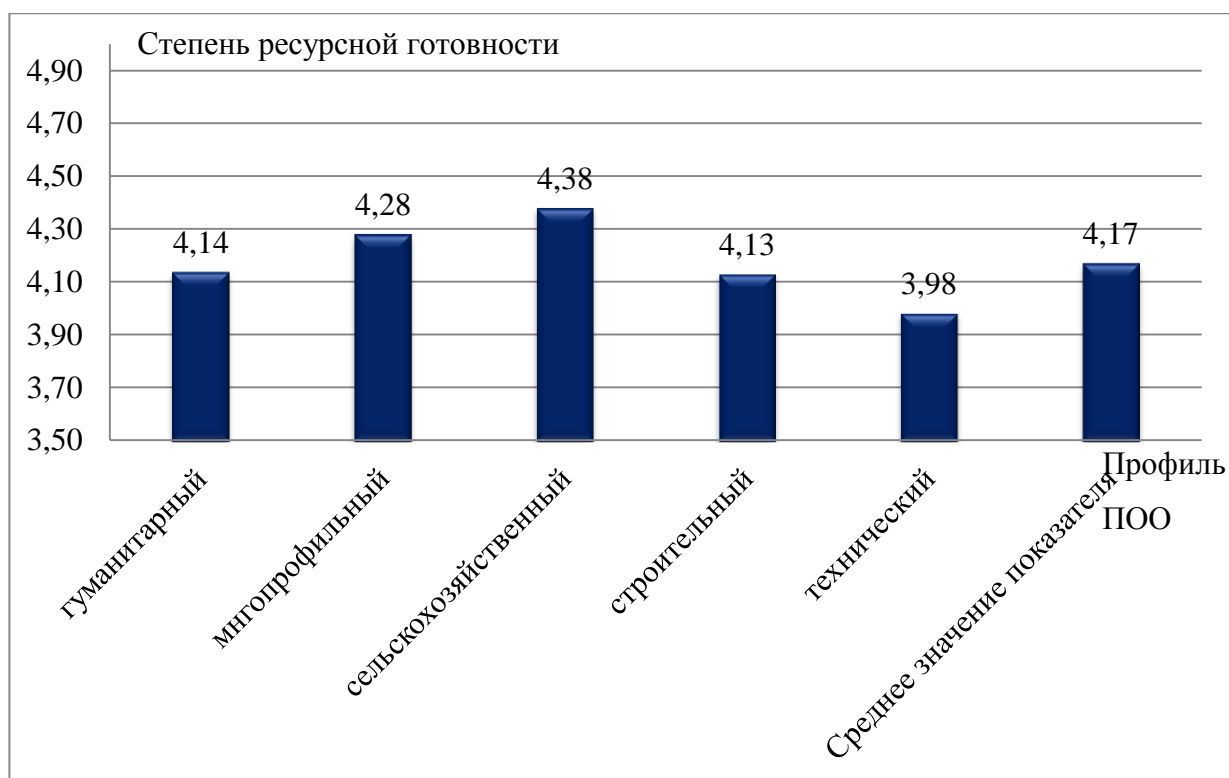


Рисунок 2 – Степень ресурсной готовности ПОО к реализации ДПО в зависимости от отраслевой направленности (основного профиля)

Это свидетельствует о том, что ПОО технического и строительного профиля больше других ощущают нехватку ресурсов для реализации своих программ развития дополнительного профессионального образования. В то же время они менее других используют потенциал своей системы управления для повышения эффективности деятельности в сфере дополнительного профессионального образования.

Общий вывод из анализа интегральных показателей управленческой и ресурсной готовности образовательных организаций среднего профессионального образования, реализующих ДПП, в зависимости от отраслевой направленности ПОО – явно просматривается зависимость качественного уровня системы управления ПОО и удовлетворенности его персонала ресурсами. То есть при хорошо работающей системе управления, когда ставятся и доводятся до всех структур цели, распределена ответственность, в том числе и за анализ требований потребителей, на основе которого проектируются модульные ДПП, и проводится постоянный мониторинг не только качества результата, но и всех процессов, включая управленческие, необходимые ресурсы для ДПО могут быть изысканы даже при недостаточно хорошей материальной базе, например, с использованием сетевых форм организации образовательного процесса.

Интегральные показатели, рассчитанные с учетом значимости аспектов, которая учитывалась в модели через весовые коэффициенты, определенные группой экспертов, в

основном лежат в зоне, превышающей границу в 75% от максимально возможного значения показателя как управленческой, так и ресурсной готовности (таблица 1, рисунок 3).

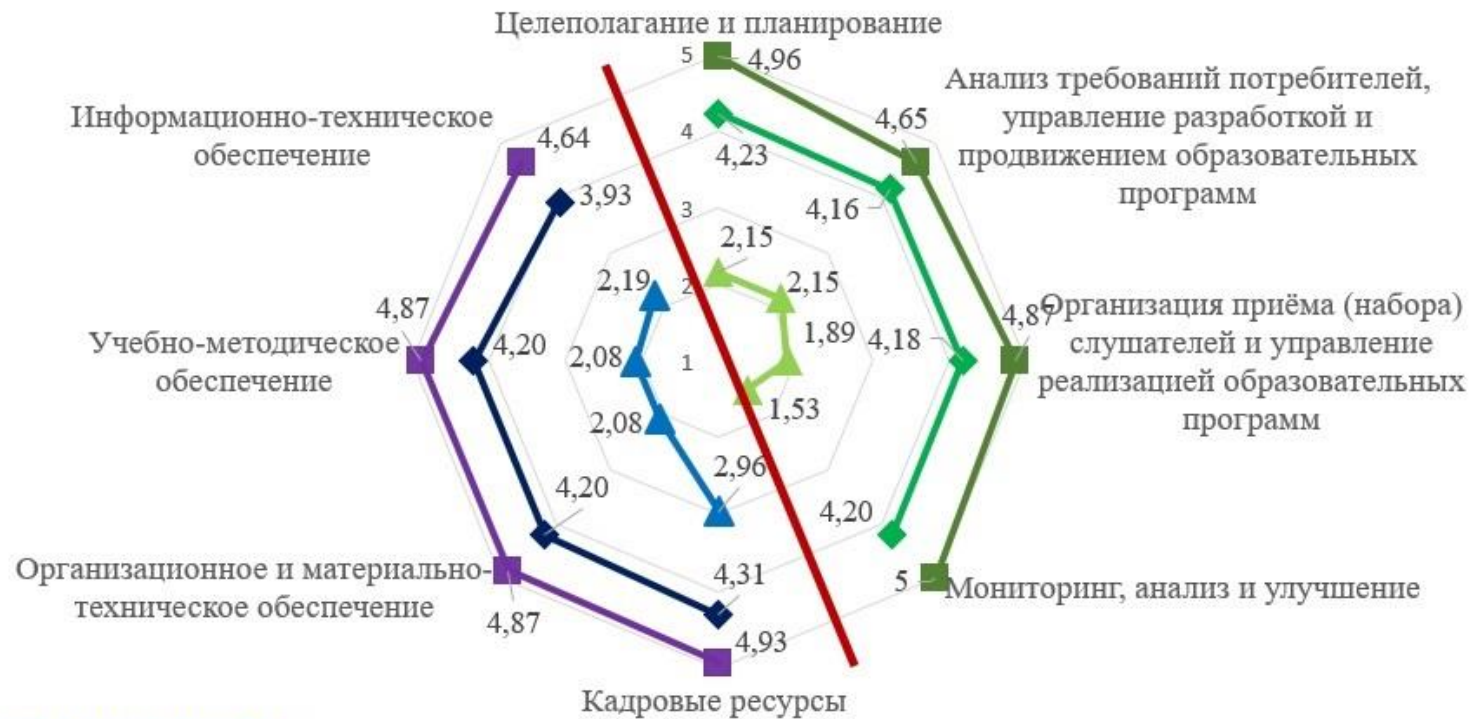
Таблица 1 – Интегральные показатели готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ДПО

Наименование	Расчетное значение	Наименование	Расчетное значение
Нормативная готовность	71,2 %		
Управленческая готовность	4,19	Целеполагание и планирование	4,23
		Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ	4,16
		Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ	4,18
		Мониторинг, анализ и улучшение	4,20
Ресурсная готовность	4,17	Кадровые ресурсы	4,31
		Организационное и материально-техническое обеспечение	4,20
		Учебно-методическое обеспечение	4,20
		Информационно-техническое обеспечение	3,93

Анализ значений оценок аспектов ПОО показывает, что при достаточно высокой однородности кривых средних значений оценок по всей выборке они когерентны линиям оценок аспектов ПОО с максимальными интегральными показателями.

В целом линия средних значений оценок аспектов в интервале между минимальными и максимальными заметно смещена в сторону максимума, что свидетельствует о малой плотности участников мониторинга с низкими значениями интегральных показателей.

Управленческая готовность



Ресурсная готовность

- Максимальное значение аспектов ресурсной готовности
- ◆ Среднее значение аспектов ресурсной готовности
- ▲ Минимальное значение аспектов ресурсной готовности
- Максимальное значение аспектов управленческой готовности
- ◆ Среднее значение аспектов управленческой готовности
- ▲ Минимальное значение аспектов управленческой готовности

Рисунок 3 – Распределение оценок аспектов ПОО с максимальными и минимальными показателями управленческой и ресурсной готовности и средние значения оценок аспектов по всей выборке

Также следует отметить, что при среднем уровне интегрального показателя «Управленческая готовность», равном 4,19, наиболее низкая из всех средних оценок аспектов (4,16) относится к деятельности по анализу требований потребителей, управлению разработкой и продвижением образовательных программ, которая в ДПО является зоной повышенного риска. Для объяснения этого проиллюстрируем деятельность по реализации модульных программ ДПО схемой жизненного цикла образовательной услуги (рисунок 4).

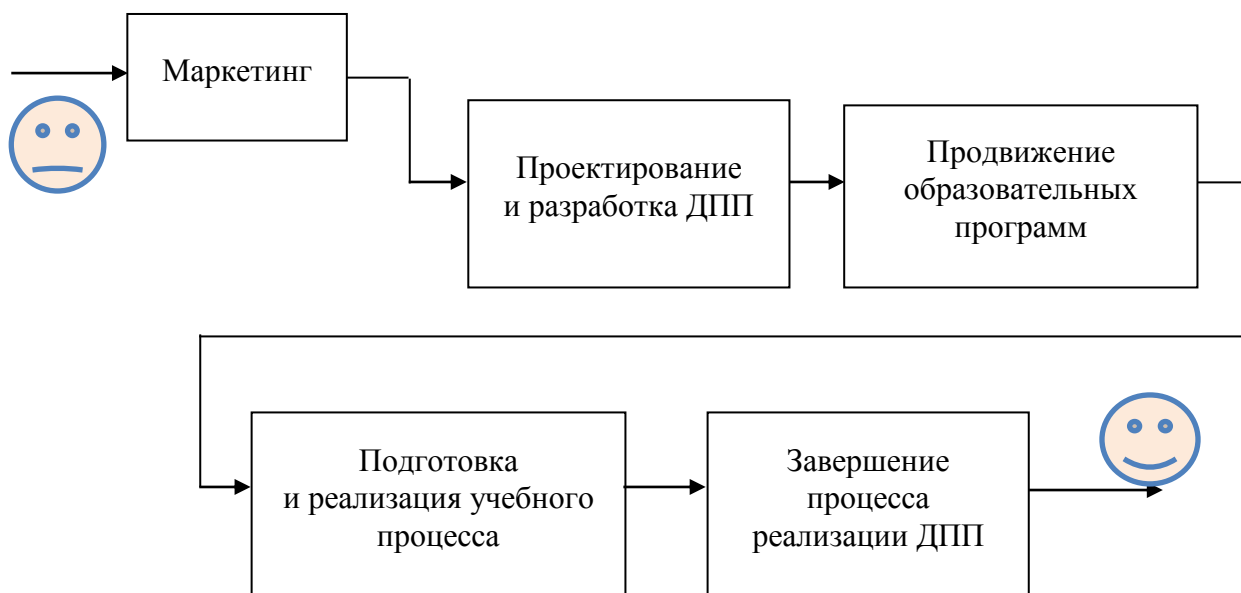


Рисунок 4 – Схема жизненного цикла образовательной услуги по реализации модульных программ ДПО

Поскольку ДПО – это особая образовательная деятельность, которая ориентирована на рыночные отношения с заказчиком, деятельность по анализу требований заказчика (будущего потребителя) в рамках процесса «Маркетинг», проектированию ориентированной на выявленные потребности модульной ДПП и продвижению ее к непосредственному потребителю является ключевой, поскольку без этого не будет реализации учебной программы. Это главное отличие ДПО от образовательного процесса по реализации ОПОП, где образование является допуском на рынок труда и в большей части оплачивается государством, которое берет на себя ответственность за прогнозирование будущей потребности рынка труда и выражает эти требования через систему федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС). Недооценка ПОО того факта, что в сфере ДПО нет ФГОС и ответственность за анализ требований заказчика (будущего потребителя) лежит на самой организации, может быть критичной для развития деятельности по реализации модульных программ ДПО.

Аспекты показателя ресурсной готовности – «Кадровые ресурсы», «Организационное и материально-техническое обеспечение» и «Учебно-методическое обеспечение» в среднем по всей выборке ПОО оценены, соответственно, в 4,31, 4,20 и 4,20 баллов, при том, что средняя оценка аспекта «Информационно-техническое обеспечение» составила всего лишь 3,93 балла. Это свидетельствует о недостаточной готовности организаций к активному использованию цифровой образовательной среды, к переводу теоретических модулей на дистанционные образовательные технологии.

Уровень оценок характеристик внутри аспектов более неоднороден. Обращает на себя внимание то, что характеристики аспекта «Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ», выделенные экспертной группой как наиболее важные для распространения модульных технологий дополнительного профессионального образования, респонденты оценивают значительно ниже прочих характеристик в этом аспекте (таблица 2). К таким характеристикам относятся, в частности, возможность реализации модульных дополнительных профессиональных программ дискретно по накопительной системе (оценка 4,03 балла) и финансирование разных каналов и инструментов продвижения ДПП (оценка 3,98 балла). Это показывает недооценку важности сложной и достаточно затратной деятельности по продвижению ДПП, определяющей успешность вывода дополнительных профессиональных программ на рынок, и такой важной особенности программ ДПО, как гибкость способов их реализации, в частности, использование (благодаря модульности программ) индивидуальных траекторий и гибких календарных графиков с возможностью накопления предусмотренных программой компетенций.

Обращает на себя внимание тот факт, что утверждение 2.3. «Разработка и актуализация ДПП осуществляется на основе результатов анализа требований потребителей и работодателей» имеет оценку гораздо выше, чем оценки характеристик, отражающих отдельные стороны этого же анализа (утверждения 2.1.; 2.2.; 2.4.; 2.5.), что наводит на мысль о произвольном завышении респондентами оценки этой характеристики, памятуя о необходимости подобного учета желаний потребителей и работодателей. Это предположение подтверждается в дальнейшем при рассмотрении ответов различных категорий персонала ПОО.

Также необходимо отметить, что среди прошедших самообследование образовательных организаций выявилось расхождение во взглядах на составляющие управленческой и ресурсной готовности среди представителей руководителей, преподавательского и учебно-вспомогательного персонала.

Таблица 2 – Оценки характеристик аспекта «Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ»

Характеристика аспекта «Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ»	Оценка характеристики
2.1. Определен порядок анализа требований потребителей и работодателей к результатам ДПО	4,15
2.2. Определена ответственность за проведение анализа требований потребителей и работодателей к результатам ДПО	4,09
2.3. Разработка и актуализация ДПП осуществляется на основе результатов анализа требований потребителей и работодателей	4,39
2.4. Существующий объем и глубина анализа требований потребителей к результатам ДПО достаточны для разработки и актуализации образовательных программ	4,12
2.5. По желанию Заказчика модульные ДПП могут быть реализованы дискретно по накопительной системе	4,03
2.6. Проводится анализ удовлетворенности обучающихся и работодателей и на его основе предпринимаются действия по улучшению образовательной деятельности по организации и осуществлению дополнительных профессиональных программ	4,34
2.7. Существующее распределение ответственности способствует эффективному продвижению программ ДПО	4,32
2.8. В ПОО выделяются средства на продвижение ДПП с использованием разных каналов и инструментов	3,98

Структура оценок характеристик аспекта «Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ» в разрезе категорий персонала представлена на рисунке 5.

Очевидно, что уровень оценок руководителей высшего звена управления по всем характеристикам существенно превышает аналогичные оценки руководителей подразделений, которые непосредственно отвечают за реализацию модульных программ ДПО. При этом наблюдается высокая корреляция между оценками, данными представителями высшего руководства и среднего звена управления, конкретным характеристикам этого аспекта.

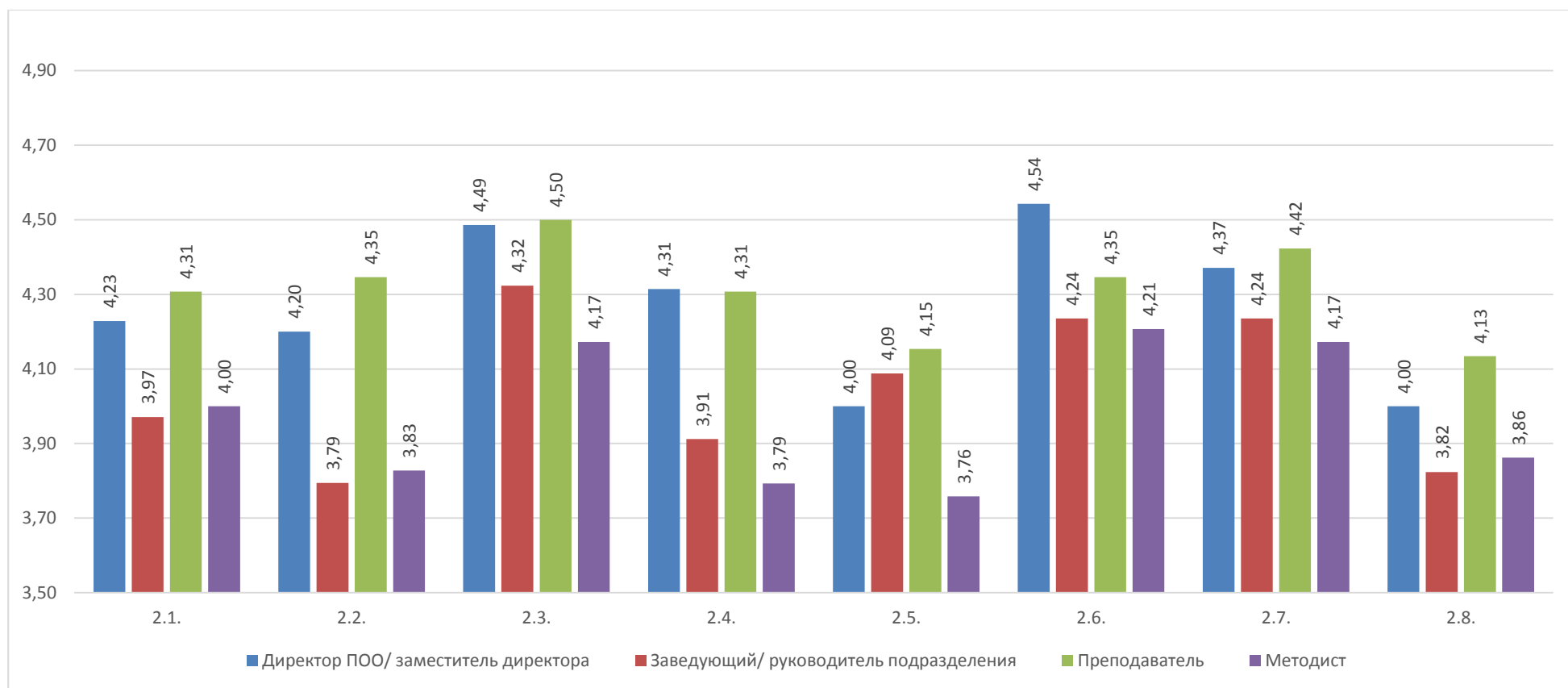


Рисунок 5 – Структура оценок характеристик аспекта «Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ»

Наиболее низкие оценки по данному аспекту руководители подразделений дали характеристикам 2.2. «Ответственность за проведение анализа требований потребителей и работодателей к результатам ДПО определена», 2.4. «Существующий объем и глубина анализа требований потребителей к результатам ДПО достаточны для разработки и актуализации образовательных программ» и 2.8. «В ПОО выделяются средства на продвижение ДПП с использованием разных каналов и инструментов».

Это, с одной стороны, говорит о недостаточной прозрачности системы управления и низкой информированности руководителей подразделений и методистов по таким важным в рыночных условиях составляющим работы, как анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ, а с другой – о возможном завышении оценок руководителями ПОО. И если для основных образовательных программ такая значительная разница в оценках высшего управленческого состава и руководителей подразделений может быть не столь критичной, то для развития деятельности по реализации ДПО, которая финансируется исключительно за счет внебюджетных источников (работодателем, самими обучающимися, за счет грантов или каких-либо проектов), неадекватная система бюджетирования в ПОО будет сдерживающим фактором.

Аналогичная картина (за исключением характеристики 2.6, касающейся анализа удовлетворенности обучающихся и работодателей) наблюдается при сопоставлении оценок преподавателей и методистов.

Наибольшая однородность в оценках всех категорий персонала наблюдается по характеристикам 2.3. «Разработка и актуализация ДПП осуществляется на основе результатов анализа требований потребителей и работодателей» и 2.7. «Существующее распределение ответственности способствует эффективному продвижению программ ДПО». Это обусловлено достаточно частым использованием этих характеристик в разного рода отчетах ПОО, что сформировало у персонала однородное мнение. И, наконец, самую низкую оценку респонденты дали характеристике 2.5. «По желанию Заказчика модульные ДПП могут быть реализованы дискретно по накопительной системе», что свидетельствует о низком уровне распространения в ПОО индивидуальных траекторий обучения и отсутствии гибкости в работе с заказчиками.

По характеристике 2.6. «Проводится анализ удовлетворенности обучающихся и работодателей и на его основе предпринимаются действия по улучшению образовательной деятельности по организации и осуществлению дополнительных профессиональных программ» наблюдается наибольшее расхождение в оценках высшего руководства со всеми другими категориями персонала. Это говорит о том, что даже когда проводится такой анализ,

персонал не ассоциирует с ним улучшение образовательной деятельности по обследуемым подвидам программ.

При достаточно высоких средних оценках характеристик аспекта «Целеполагание и планирование» (таблица 3), выпадает характеристика 1.8. «Для каждого показателя установлено критериальное значение», оцененная на 3,99. Это может свидетельствовать о недостаточной «зрелости» системы управления ПОО или о непонимании принципов управления по целям, при том что характеристика 1.2. «Определены цели и направления внедрения программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих» имеет максимальную в этом аспекте оценку – 4,46.

Таблица 3 – Оценка характеристик аспекта «Целеполагание и планирование» по категориям респондентов

Характеристика аспекта «Целеполагание и планирование»	Оценка характеристики
1.1. Определены внешние и внутренние факторы, которые влияют на выбор направлений развития организации, выделены факторы, влияющие на возможности реализации профессионального обучения в ПОО	4,23
1.2. Определены цели и направления внедрения программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих.	4,46
1.3. Определены принципы управления качеством обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	4,21
1.4. Преподаватели и сотрудники ПОО вовлечены в обсуждение и планирование программы развития ПОО в части повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	4,28
1.5. Определены процессы, необходимые для внедрения программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	4,29
1.6. Организационная структура поддерживает деятельность по реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	4,45
1.7. Для оценки процессов и определения степени достижения планируемых результатов определен набор показателей	4,09
1.8. Для каждого показателя установлено критериальное значение	3,99

Структура оценок характеристик аспекта «Целеполагание и планирование» разными категориями персонала (рисунок 6) менее неоднородна, чем в аспекте «Анализ требований

потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ». Представители руководства оценивают характеристики аспекта выше, чем преподаватели и представители учебно-вспомогательного персонала, наибольший разброс оценок здесь также наблюдается между уровнем высшего руководства и руководителями подразделений.

Максимальные оценки от высшего руководства получили характеристики 1.4. «Преподаватели и сотрудники ПОО вовлечены в обсуждение и планирование программы развития ПОО в части повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих» и 1.6. «Организационная структура поддерживает деятельность по реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих». В то же время по характеристике 1.4. представители других категорий персонала единодушно дают существенно меньшие оценки. Это показывает неадекватность оценки данной характеристики высшим руководством.

Следует также отметить высокую корреляцию между оценками разных категорий персонала таких характеристик аспекта «Целеполагание и планирование», как 1.7. «Для оценки процессов и определения степени достижения планируемых результатов определен набор показателей» и 1.8. «Для каждого показателя установлено критериальное значение», в целом имеющим наиболее низкие значения по сравнению с другими характеристиками.

Особенно критично, что руководители подразделений менее всех других знают об установленных для оценки процессов показателях и критериях, по которым оценивается качество их деятельности в рамках этих процессов. Учебно-вспомогательный персонал, на плечи которого ложится сопровождение модульных программ ДПО, также наиболее низко оценивает эти характеристики, что свидетельствует либо о низкой информированности этих работников о том, как оценивается качество их деятельности, либо о недостаточной значимости для них этих показателей. Это может быть, например, когда их заработная плата никак не связана с результатами и качеством их работы.

По интегральному показателю «Ресурсная готовность» наиболее высокую оценку получил аспект «Кадровые ресурсы» - 4,31 балла. В то же время такие характеристики, как наличие базы внештатных преподавателей, привлекаемых к проектированию и реализации ДПП, которые работают на предприятиях и в организациях по соответствующему профилю, оценено в среднем на 4,05 балла (таблица 4, рисунок 7). Это подтверждает недооценку руководством ПОО значимости практической ориентации модульных дополнительных профессиональных программ, необходимости высокой степени их гибкости в условиях быстро меняющейся среды, что может обеспечить активное привлечение практиков.

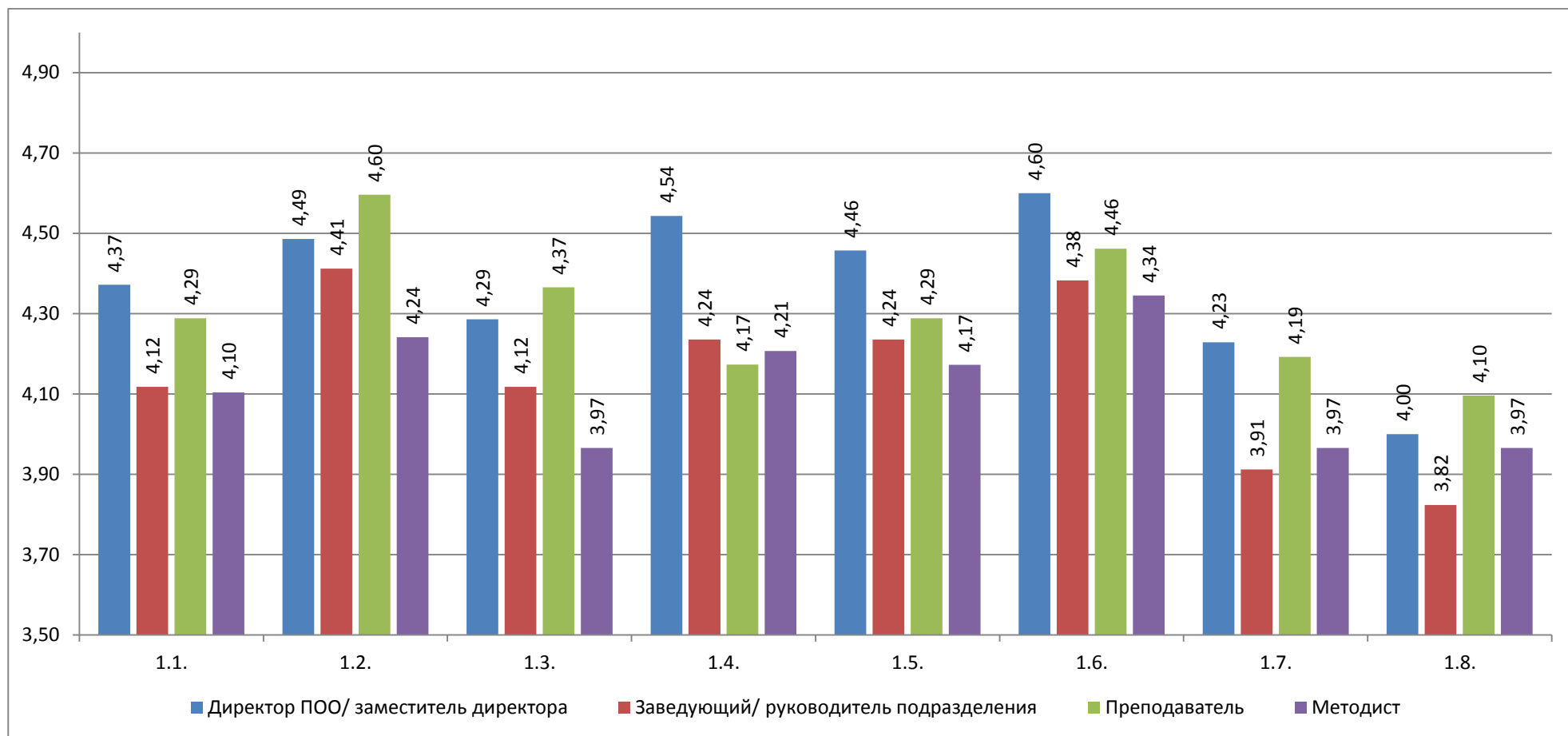


Рисунок 6 – Диаграмма разброса средних значений характеристик аспекта «Целеполагание и планирование» показателя управленческой готовности с учетом должностей респондентов.

Таблица 4 – Оценки характеристик аспекта «Кадровые ресурсы»

Характеристика аспекта «Кадровые ресурсы»	Оценка характеристики
1.1. Штатные должности сотрудников, участвующих в дополнительном профессиональном образовании, замещаются на основании требований к квалификации (компетенциям)	4,21
1.2. Штатные педагогические работники полностью обеспечивают проектирование и реализацию ДПП	4,09
1.3. Имеется база внештатных преподавателей, привлекаемых к проектированию и реализации ДПП, которые работают на предприятиях и в организациях по соответствующему профилю	4,05
1.4. Ведётся учет вклада каждого сотрудника в реализацию программ дополнительного профессионального образования	4,35
1.5. Руководители мотивируют педагогических работников на участие в проектировании и реализации дополнительных профессиональных программ и поощряют их	4,33
1.6. Осуществляется планирование профессионального развития персонала	4,61
1.7. Педагогические работники регулярно повышают свою квалификацию	4,77
1.8. Проводится подготовка административно-управленческого персонала, осуществляющего руководство реализацией дополнительного профессионального образования	4,41
1.9. Осуществляется подготовка учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего поддержку дополнительного профессионального образования	4,01
1.10. Привлекаются работодатели к участию в актуализации знаний преподавателей в соответствующей профессиональной области	4,31

Также невысока оценка (4,01 балла) такой характеристики данного аспекта, как «Подготовка учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего поддержку дополнительного профессионального образования». Это, по-видимому, является одной из причин отклонений по показателю «Нормативная готовность», а с другой стороны – сдерживает распространение в ПОО дистанционных образовательных технологий.

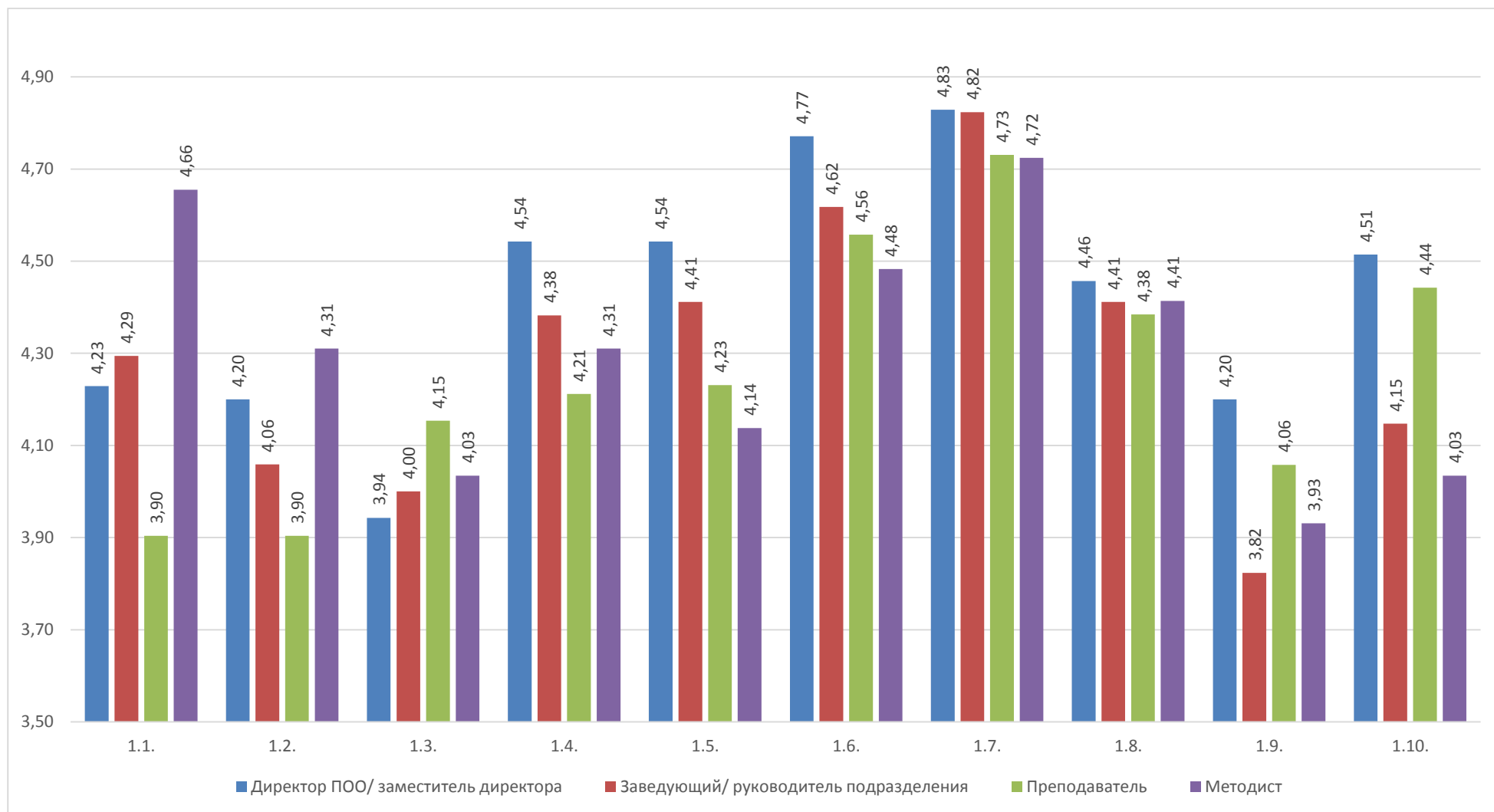


Рисунок 7 – Структура оценок характеристик аспекта «Кадровые ресурсы»

Также невысока оценка (4,01 балла) такой характеристики данного аспекта, как «Подготовка учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего поддержку дополнительного профессионального образования». Это, по-видимому, является одной из причин отклонений по показателю «Нормативная готовность», а с другой стороны – сдерживает распространение в ПОО дистанционных образовательных технологий.

Анализ анкет также показал, что внутри одной организации встречаются различные оценки респондентами одной группы ряда конкретных характеристик, что свидетельствует, во-первых, о неоднородности управленческой и ресурсной готовностей в разных подразделениях ПОО и, во-вторых, о недостаточной прозрачности процессов управления.

Этот факт, а также высокие расхождения в оценках различными категориями персонала характеристик практически всех аспектов по показателям и управленческой, и ресурсной готовностей свидетельствуют о невысокой эффективности системы внутренних коммуникаций. Полностью значения всех характеристик по всем аспектам показателей управленческой и ресурсной готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ приведены в приложении А.

В целом анализ отчетов о самообследовании позволяет сделать следующие выводы по оценке степени готовности профессиональных образовательных организаций к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования.

1. При анализе степени готовности ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования в качестве ориентиров для сравнения использовались средние значения по выборке из 81 участвовавших в мониторинге организаций. Для принятия решения о степени управленческой и ресурсной готовностей ПОО к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования в конкретном субъекте Российской Федерации необходимо определять критериальные значения показателей и весовые коэффициенты с учетом приоритетов этого субъекта. Если оценка проводится на уровне профессиональной образовательной организации за основу для определения критериальных значений следует брать установленные в организации целевые показатели ее развития в реализуемых направлениях обучения.

2. Для повышения достоверности оценок и обеспечения объективности самообследования группа респондентов ПОО, привлекаемых к оценке степени управленческой и ресурсной готовностей организации к деятельности по дополнительному профессиональному образованию, должна представлять собой репрезентативную выборку и включать:

– всех представителей административно-управленческого персонала, которые участвуют каким-либо способом в процессах развития и поддержки ДПО;

– ключевых педагогических работников, занятых в проектировании и реализации ДПП на всех направлениях, где планируется развитие ДПО;

– учебно-вспомогательный персонал, работников информационно-аналитических и информационно-технических подразделений, обеспечивающих поддержку ДПО.

3. Недостаточно глубокое понимание особенностей дополнительного профессионального образования руководством ПОО и педагогическими работниками, выявленное посредством анализа противоречий в оценке характеристик аспектов показателей управленческой и ресурсной готовности, делает актуальной задачу повышения их квалификации по специфическим вопросам проектирования и продвижения ДПП, применения дистанционных образовательных технологий и особенностей использования модульной структуры в программах ДПО и, прежде всего, по управлению развитием дополнительного профессионального образования.

2. Оценка степени готовности ПОО к реализации деятельности по повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих

По интегральному показателю «Нормативная готовность» 80,4% организаций считают, что в части требований законодательства они готовы к реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих. Пятая часть участвовавших в самообследовании профессиональных образовательных организаций (19,6%) не прошли по критерию нормативной готовности. Наиболее распространенными отклонениями у них является невыполнение следующих нормативных требований:

– наличие образцов документов о квалификации, самостоятельно установленных образовательными организациями и выдаваемых по результатам освоения основных программ профессионального обучения (статья Федерального закона № 273-ФЗ) – 10,87%;

– в организации выполняются требования постановления 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» – 10,86%;

– привлекаются представители работодателей, их объединения к проведению квалификационного экзамена по программам повышения квалификации или переподготовки рабочих и служащих (пункт 12 приказа № 292) – 6,52%.

Несмотря на то, что все представители ПОО отметили, что ими соблюдаются Правила, изложенные в постановлении 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», анализ сайтов участников мониторинга показал, что данное нарушение имеется у всех ПОО.

Для оценки степени управленческой и ресурсной готовности ПОО к реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в соответствии с задачами мониторинга экспертами также были установлены весовые коэффициенты, отражающие значимость характеристик внутри аспектов и самих аспектов внутри интегральных показателей.

Анализ результатов проведения самообследования образовательных организаций среднего профессионального образования, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, по интегральному показателю управленческой готовности показал, что при среднем его значении 4,18 он меняется в зависимости от отраслевой направленности ПОО (рисунок 8).

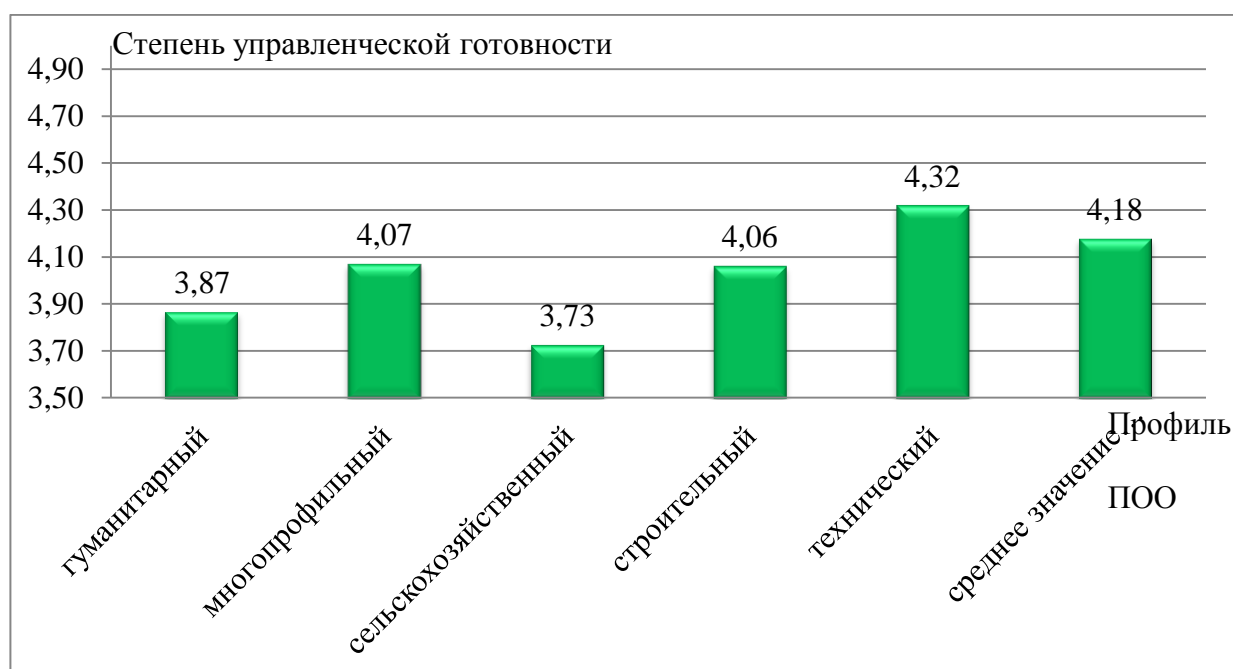


Рисунок 8 – Степень управленческой готовности ПОО к реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в зависимости от отраслевой направленности (профиля)

Наибольшее среднее значение показателя управленческой готовности имеет группа ПОО технического профиля, несколько ниже среднее значение этого показателя у многопрофильных и строительных ПОО. Данный показатель в группе ПОО с сельскохозяйственной направленностью (в отличие от готовности к реализации дополнительных профессиональных программ) в данном подвиде образования имеет наименьшую оценку (всего лишь 3,73 балла).

По интегральному показателю ресурсной готовности также наиболее высокие оценки у ПОО строительной и технической направленности, а наиболее низкие – у сельскохозяйственных (рисунок 9). Это свидетельствует о том, что ПОО технической и строительной направленности больше других обеспечены ресурсами для реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих. Они также лучше других используют потенциал своей системы управления для повышения эффективности своей деятельности.

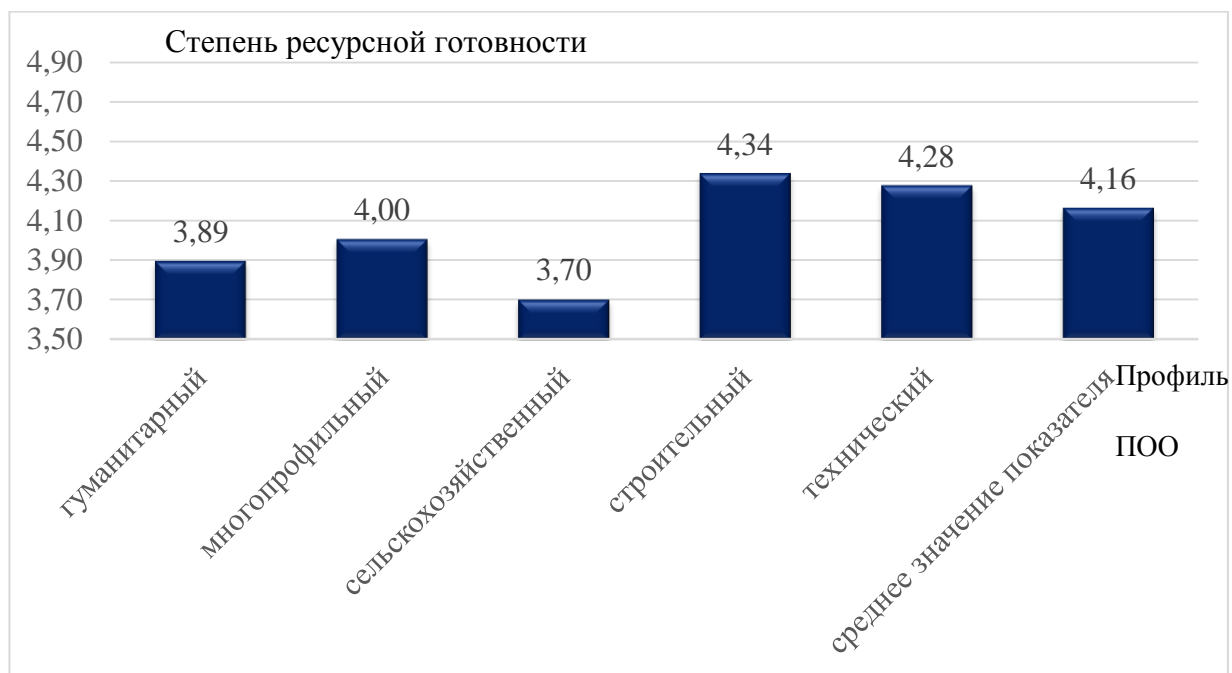


Рисунок 9 - Степень ресурсной готовности ПОО к реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих в зависимости от отраслевой направленности

Интегральные показатели, рассчитанные с учетом значимости аспектов, которая учитывалась в модели через весовые коэффициенты, определенные группой экспертов, в основном так же как и при оценке деятельности по реализации модульных программ ДПО лежат в зоне, превышающей границу в 75% от максимально возможного значения показателя как управленческой, так и ресурсной готовности (таблица 5, рисунок 10).

Таблица 5 – Средние значения интегральных показателей готовности ПОО к деятельности по реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих

Наименование	Расчетное значение	Наименование	Расчетное значение
Нормативная готовность	80,4%		

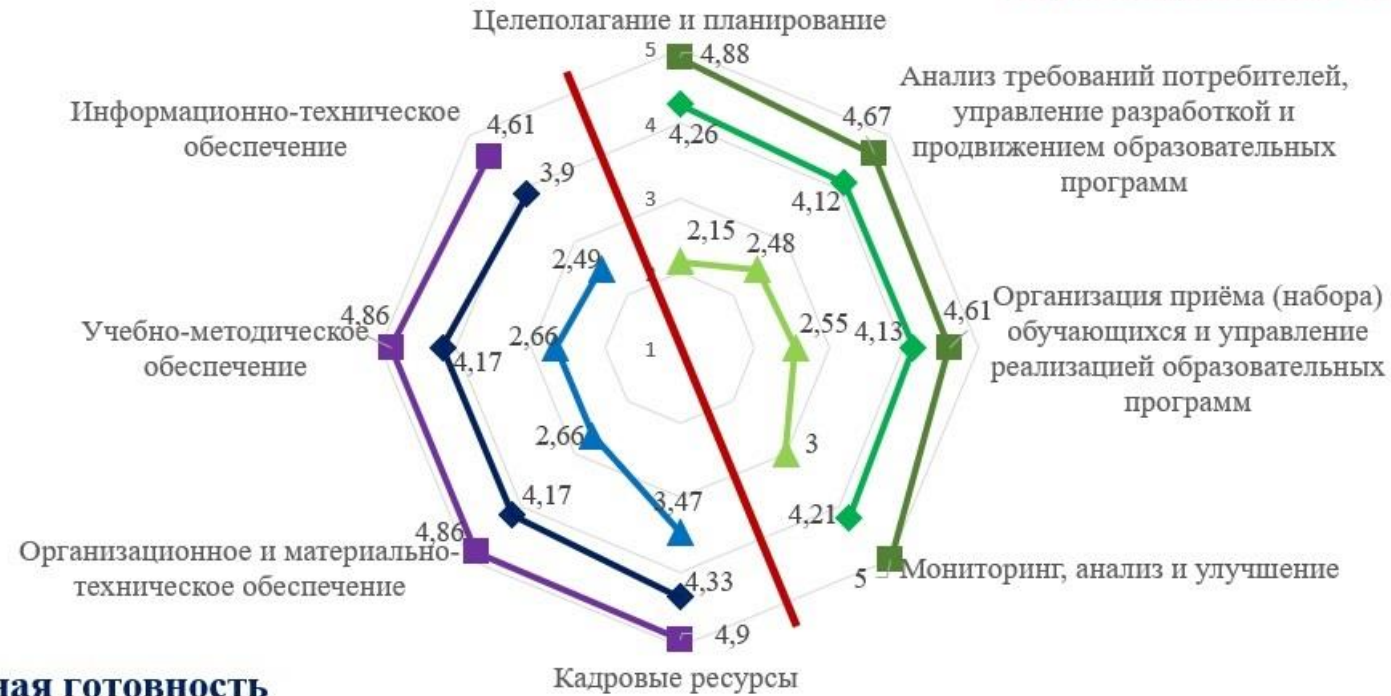
Управленческая готовность	4,18	Целеполагание и планирование	4,26
		Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ	4,12
		Организация приёма (набора) обучающихся и управление реализацией образовательных программ	4,13
		Мониторинг, анализ и улучшение	4,21
Ресурсная готовность	4,16	Кадровые ресурсы	4,33
		Организационное и материально-техническое обеспечение	4,17
		Учебно-методическое обеспечение	4,17
		Информационно-техническое обеспечение	3,90

Анализ значений оценок аспектов ПОО показывает, что при достаточно высокой однородности кривой средних значений оценок по всей выборке, она когерентна линии оценок аспектов ПОО с максимальными интегральными показателями управленческой готовности. Наименьший разброс оценок аспектов для ПОО с показателями максимальной и минимальной готовности наблюдается по аспекту «Организация приёма (набора) обучающихся и управление реализацией образовательных программ», а наибольший – для аспекта «Мониторинг, анализ и улучшение». Для интегральных показателей ресурсной готовности когерентность наблюдается между средними значениям аспектов по всей выборке и линиями оценок аспектов, построенных для ПОО с максимальными и минимальными показателями.

В целом линия средних значений оценок аспектов в интервале между минимальными и максимальными заметно смещена в сторону максимума, что так же как и при оценке готовности ПОО к реализации модульных программ ДПО свидетельствует о малой плотности участников мониторинга с низкими значениями интегральных показателей.

Поскольку повышение квалификации и переподготовка рабочих и служащих является платной образовательной услугой, которая предлагается на конкурентном рынке, наиболее значимыми аспектами в рамках интегрального показателя «Управленческая готовность» являются «Целеполагание и планирование» и «Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ». По показателю «Ресурсная готовность» повышающий коэффициент установлен экспертами для аспекта «Кадровые ресурсы».

Управленческая готовность



Ресурсная готовность

- Максимальное значение аспектов ресурсной готовности
- ◆ Среднее значение аспектов ресурсной готовности
- ▲ Минимальное значение аспектов ресурсной готовности

- Максимальное значение аспектов управленческой готовности
- ◆ Среднее значение аспектов управленческой готовности
- ▲ Минимальное значение аспектов управленческой готовности

Рисунок 10 – Средние оценки интегральных показателей по аспектам управленческой и ресурсной готовности

При небольшом разбросе средних значений аспектов для выборки по всему массиву участников мониторинга выпадает аспект «Информационно-техническое обеспечение», получивший оценку 3,89 балла, что также свидетельствует о недостаточной готовности ПОО к использованию в процессе обучения цифровых технологий.

Средние значения оценок характеристик (приложение В) для большинства аспектов интегральных показателей коррелируются с соответствующими оценками готовности ПОО к реализации модульных программ ДПО. Значительно ниже среднего значения всех аспектов в показателе управленческой готовности к реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих оценена характеристика 3.6. «Развивается международное сотрудничество в области профессионального обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, предлагается слушателям возможность выбора стажировок на зарубежных предприятиях» (аспект «Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ») – 2,26 балла.

Аналогичная картина наблюдалась и при оценке данной характеристики в части готовности к реализации модульных программ ДПО, там ее значение составляло 2,33 балла. Но так как весовой коэффициент, отражающий значимость этого утверждения, имеет минимальное значение, то на оценках данного аспекта это не сказалось.

Среди прошедших самообследование профессиональных образовательных организаций по показателям готовности к реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих также выявилось расхождение во взглядах на степень управленческой и ресурсной готовности среди руководителей верхнего и среднего уровня управления, преподавательского и учебно-вспомогательного персонала. Картина оценок характеристик аспектов разными категориями персонала схожа с той, что получена при самообследовании готовности к реализации модульных программ ДПО. Также часто встречаются различные оценки одних и тех же характеристик внутри однородной группы респондентов, что позволяет сделать вывод о том, что деятельность по направлению ПК и ПРС в разных подразделениях одной ПОО реализуется на разном уровне.

Для иллюстрации разброса оценок характеристик проанализируем аспект «Мониторинг, анализ и улучшение», по которому зафиксировано наибольшее различие в оценках ПОО с минимальным и максимальным значениями показателей управленческой и ресурсной готовности (таблица 6, рисунок 11).

Характерное отличие от оценок других аспектов состоит в том, что в отношении характеристики 4.1 «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»

Таблица 6 – Оценка характеристик аспекта «Мониторинг, анализ и улучшение»

Характеристика аспекта «Мониторинг, анализ и улучшение»	Средняя оценка характеристики
4.1. 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	4,13
4.2. Регулярно проводится оценка результативности применяемых методов обучения и предпринимаются меры по их совершенствованию	4,27
4.3. Проводится сбор и анализ отзывов от обучающихся и работодателей о качестве обучения и предпринимаются соответствующие действия по улучшению учебного процесса	4,24
4.4. Существующий порядок измерения качества профессионального обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих позволяет оценить качество обучения и планировать улучшения	4,23
4.5. Используемые методы измерения и анализа позволяют получать пригодные и достоверные данные	4,23
4.6. Проводимый анализ причин несоответствующего качества обучения достаточен для планирования мероприятий по предотвращению их появления	4,18
4.7. Существующий порядок планирования улучшений позволяет четко установить ответственных лиц, сроки и формы представления результатов	4,29
4.8. Используемые методы измерения и анализа позволяют снижать риски возникновения несоответствий качества предоставляемого нами образования	4,16

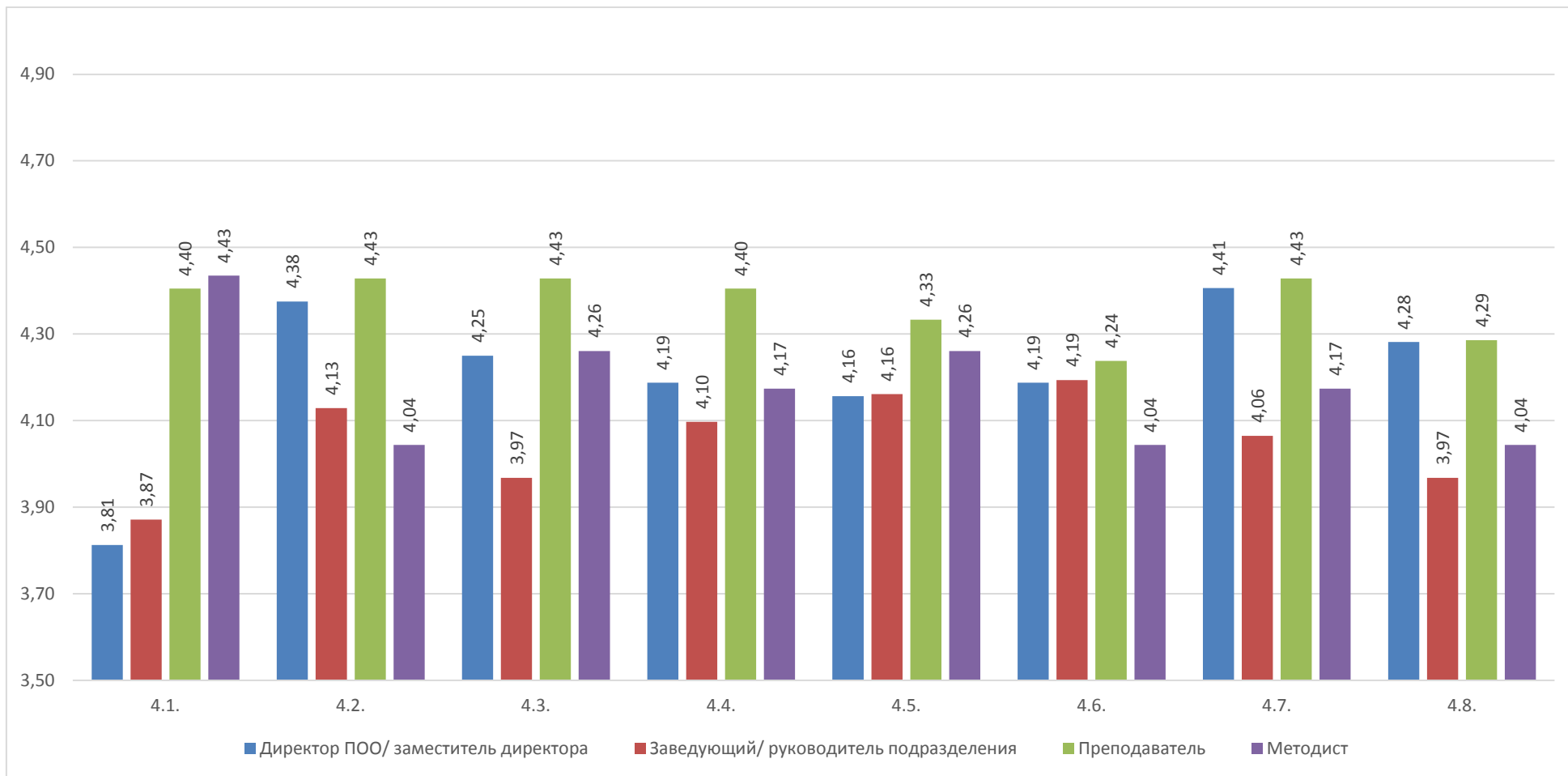


Рисунок 11 - Среднее значение оценок характеристик аспекта «Мониторинг, анализ и улучшение» с учетом должностей респондентов

руководители высшего и среднего уровней управления дали близкие по значению оценки, при этом оценки преподавателей и учебно-методического персонала существенно выше. Это может быть объяснено тем, что работа по оценке качества ведется непосредственными исполнителями, и ее результаты системно не используются управленческим персоналом. В то же время практически равные оценки характеристики 4.6 «Проводимый анализ причин несоответствующего качества обучения достаточен для планирования

мероприятий по предотвращению их появления» говорят о том, что несмотря на низкую оценку руководителями характеристики 4.1, они рассматривают ее уровень как достаточный.

Анализ отчетов о самообследовании ПОО позволяет сделать вывод, что их готовность к реализации программ ПК и ПРС несколько выше, чем готовность к реализации модульных программ ДПО. Основную поддержку этому дают федеральные, национальные, региональные проекты, в рамках которых финансируется создание на базе ПОО различных структур, повышение квалификации преподавателей. В то же время уровень нормативной готовности и по данному подвиду образовательных программ не соответствует требованиям законодательства.

Заключение

Мониторинг организационных условий, проведенный в 81 ПОО из 47 субъектов Российской Федерации, показал низкий уровень готовности организаций системы среднего профессионального образования к реализации таких подвидов образовательных программ, которые финансируются непосредственно работодателем и могут поддерживаться федеральными органами управления, субъектом Российской Федерации или конкретной отраслью только в рамках целевых программ или национальных, федеральных, региональных и прочих аналогичных проектов.

Относительно высокие оценки показателей готовности ПОО к реализации деятельности по дополнительному профессиональному образованию, повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих дали респонденты тех организаций, в которых уже созданы межрегиональные или специализированные центры компетенций, многофункциональные центры прикладных квалификаций, центры опережающей профессиональной подготовки, проектные мастерские в рамках федеральных или региональных проектов. Но даже в таких организациях объемы деятельности по дополнительному профессиональному образованию, повышению квалификации и переподготовке рабочих и служащих не достаточно велики.

Следует отметить, что не все отчеты о самообследовании профессиональных образовательных организаций, участвовавших в мониторинге организационных условий для развития дополнительного профессионального образования и повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, содержат выводы и рекомендации по совершенствованию деятельности соответствующего направления. Вместе с тем представленные ПОО планы улучшения деятельности по реализации ДПП в ряде случаев содержат не только мероприятия и сроки выполнения, но и предполагаемые результаты. Некоторыми ПОО рекомендации сформированы в формате планируемых результатов деятельности по развитию ДПО, ПК и ПРС.

Проведенный параллельно с самообследованием ПОО экспертный анализ информационных ресурсов участников мониторинга показал их несоответствие положениям Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». В частности, это касается необходимости размещения информации о реализуемых образовательных программах, их учебных планах и аннотациях к рабочим программам дисциплин (модулей), о методических и об иных документах, разработанных образовательной организацией для обеспечения образовательного процесса. Учитывая это, можно сделать вывод, что у всех участников мониторинга отсутствует нормативная готовность к деятельности по реализации дополнительного профессионального образования, а также повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих.

При недостаточном внимании профессиональных образовательных организаций к нормативным правовым требованиям это свидетельствует также и о том, что Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» не адаптированы к специфике коротких программ дополнительного профессионального образования, а также программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих. Исполнение данного пункта постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 вызывает затруднение у ПОО, поскольку реализация дополнительных профессиональных программ и программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих имеет свои особенности в отличие от основных образовательных программ. Для этих подвидов программ закон не предусматривает ФГОС или ФГТ, они разрабатываются образовательной организацией самостоятельно, являются авторскими разработками и интеллектуальной собственностью преподавателей. Раскрытие полной информации об этих программах приводит к их воровству, что уже наблюдается на практике. Многие дополнительные профессиональные программы разрабатываются под конкретного заказчика, в том числе для

иностранных компаний, содержат отраслевую и производственную информацию, которая не подлежит широкому распространению и передаче третьим лицам.

В настоящее время Правительство Российской Федерации рассматривает изменения в Правила в части дополнительного профессионального образования и повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих, поэтому экспертами было решено несоответствие организаций интегральному критерию «Нормативная готовность» по данному аспекту не считать препятствием для оценки по критериям управленческой и нормативной готовности ПОО.

Практически все представители ПОО отметили, что ими соблюдается 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"», но проверить достоверность этой информации невозможно. Разделы сайта Рособнадзора были открыты для внесения информации по программам ДПО и ПК и ПРС в январе 2019 года, но до сих пор сайт еще не работает в штатном режиме. Поэтому нет полной уверенности в том, что представители ПОО, отвечая на этот вопрос, имели в виду именно программы ДПО и ПК и ПРС, а не основные образовательные программы СПО.

Второй вывод, который позволил сделать анализ сайтов – это высокая степень неадекватности оценок характеристик аспектов и представления соответствующей деятельности профессиональной образовательной организации на ее информационном ресурсе. Учитывая, что деятельность по реализации программ дополнительного профессионального образования, а также повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих финансируется из внебюджетных источников, такое несоответствие резко снижает степень готовности организаций к работе на высококонкурентном рынке образовательных услуг.

Приложение А

Таблицы и графики значений интегральных показателей, составляющих их аспектов и характеристик по итогам самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ДПО

Средние значения интегральных показателей готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ДПО

Наименование	Расчетное значение	Наименование	Расчетное значение
Нормативная готовность	71,2 %		
Управленческая готовность	4,19	Целеполагание и планирование	4,23
		Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ	4,16
		Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ	4,18
		Мониторинг, анализ и улучшение	4,20
Ресурсная готовность	4,17	Кадровые ресурсы	4,31
		Организационное и материально-техническое обеспечение	4,20
		Учебно-методическое обеспечение	4,20
		Информационно-техническое обеспечение	3,93

Несоответствия по нормативной готовности

Не выполняются следующие нормативные требования:

– наличие образцов документов о квалификации, самостоятельно установленных образовательными организациями и выдаваемых по результатам освоения образовательных программ ДПО (статья 60 Федерального закона № 273-ФЗ) – 9,3% ПОО, участвовавших в мониторинге;

– 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) – 3,8%;

– 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) – 3,8%;

– наличие учета организацией установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов при разработке дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки (пункт 10 приказа № 499) – 6,6%;

– 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) – 4,4%;

– выполнение требований 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. – 3,8%;

– выполнение требований 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"» – 4,4%.

Диаграмма средних значений аспектов интегральных показателей управленческой и нормативной готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ДПО



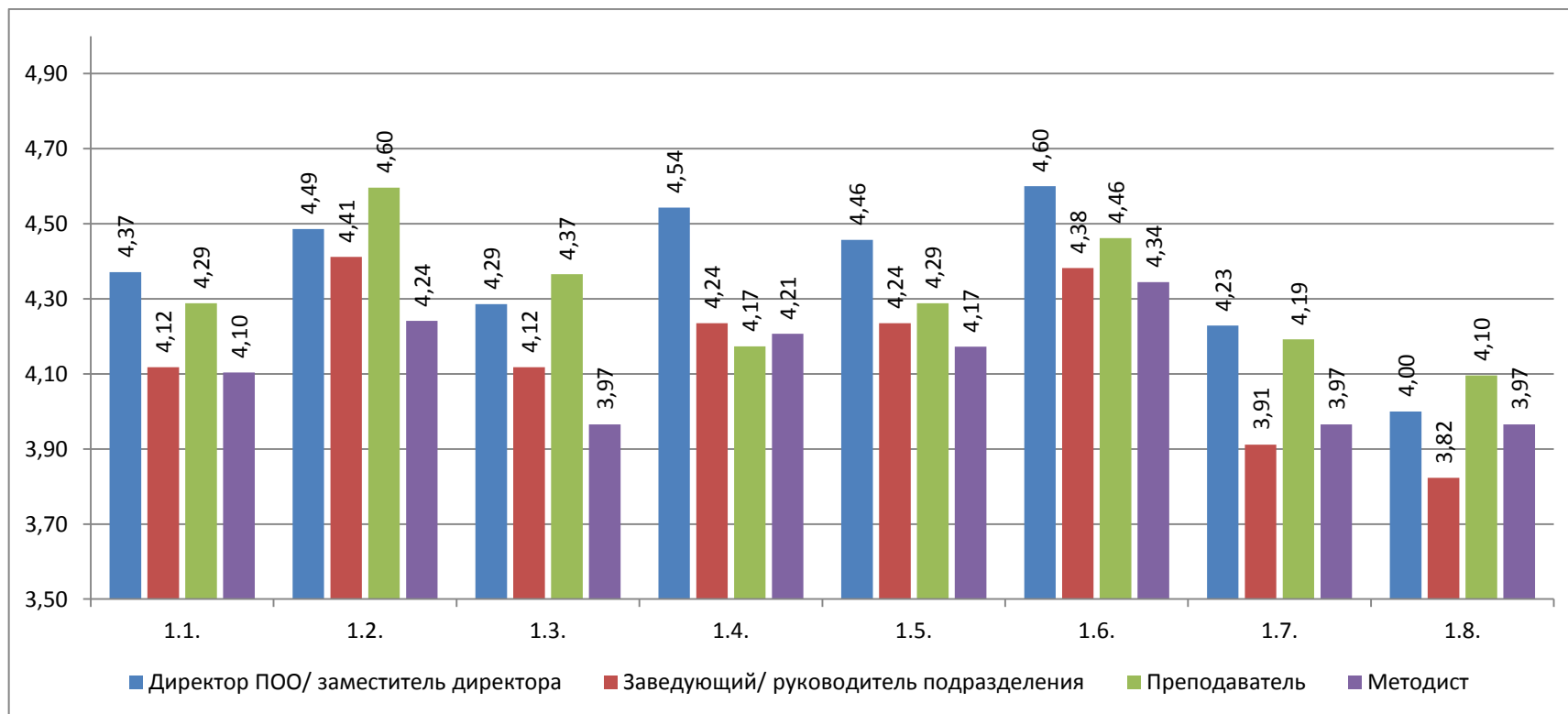
Анализ аспектов управленческой готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ДПО

Аспект: Целеполагание и планирование

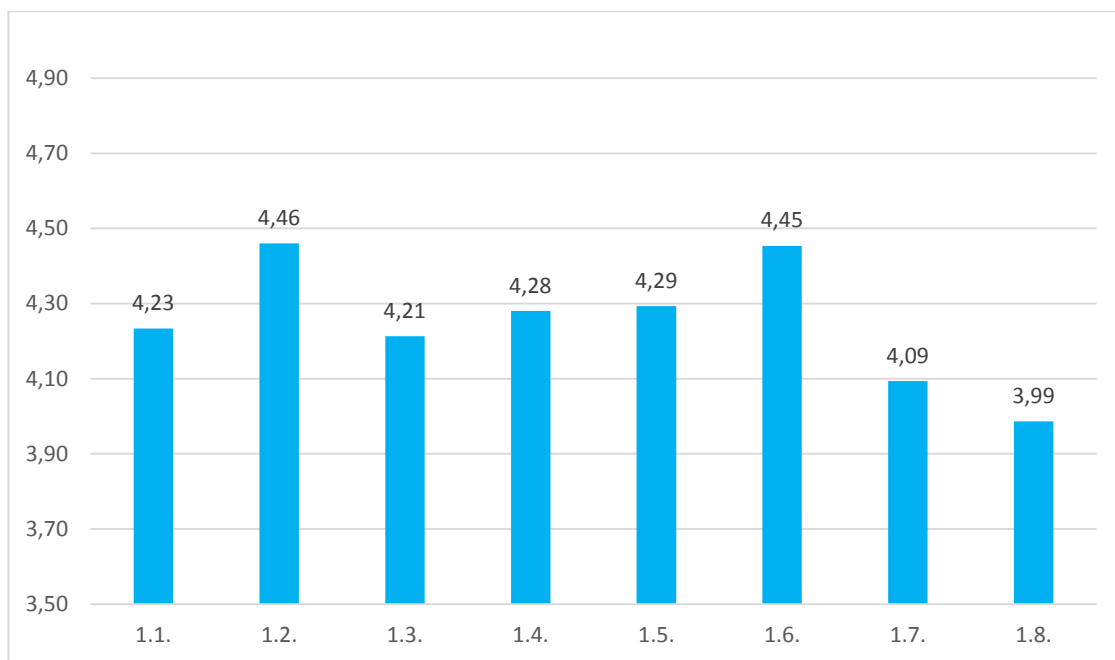
Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
1.1. Определены внешние и внутренние факторы, которые влияют на выбор направлений развития организации, выделены факторы, влияющие на возможности развития ДПО	4,37	4,12	4,29	4,10	4,23
1.2. Определены цели и направления внедрения ДПО	4,49	4,41	4,60	4,24	4,46
1.3. Определены принципы управления качеством ДПО	4,29	4,12	4,37	3,97	4,21
1.4. Преподаватели и сотрудники ПОО вовлечены в обсуждение и планирование программы развития ПОО в части ДПО	4,54	4,24	4,17	4,21	4,28
1.5. Определены процессы, необходимые для внедрения ДПО	4,46	4,24	4,29	4,17	4,29
1.6. Организационная структура поддерживает деятельность по реализации ДПО	4,60	4,38	4,46	4,34	4,45
1.7. Для оценки процессов и определения степени достижения планируемых результатов определен	4,23	3,91	4,19	3,97	4,09

Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
набор показателей					
1.8. Для каждого показателя установлено критериальное значение	4,00	3,82	4,10	3,97	3,99

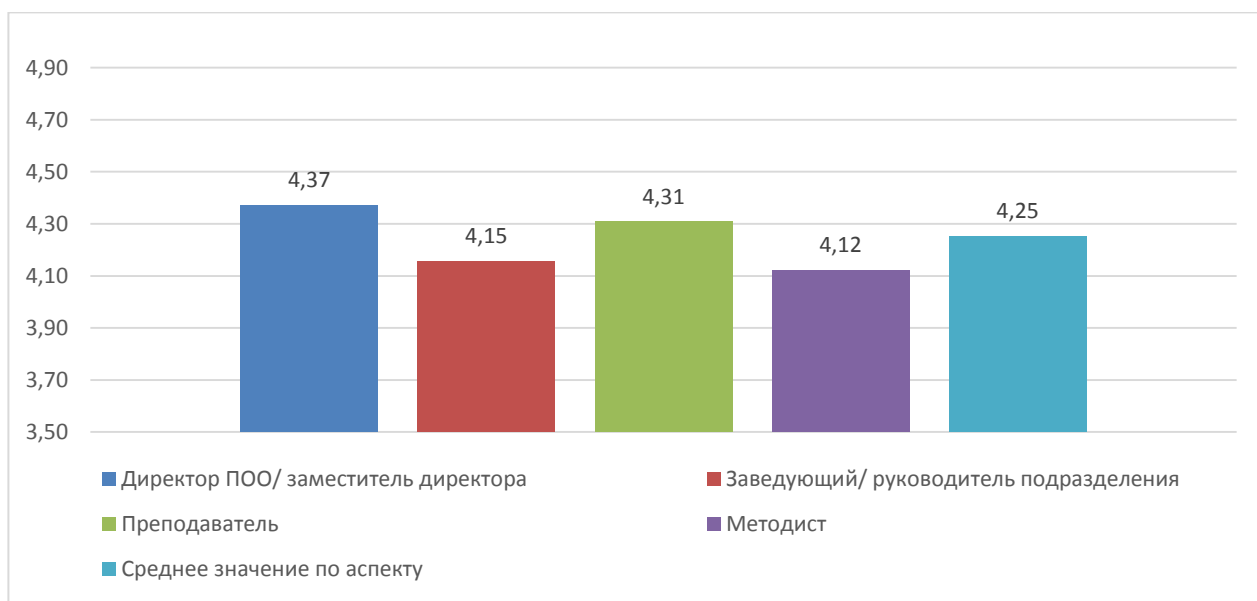
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

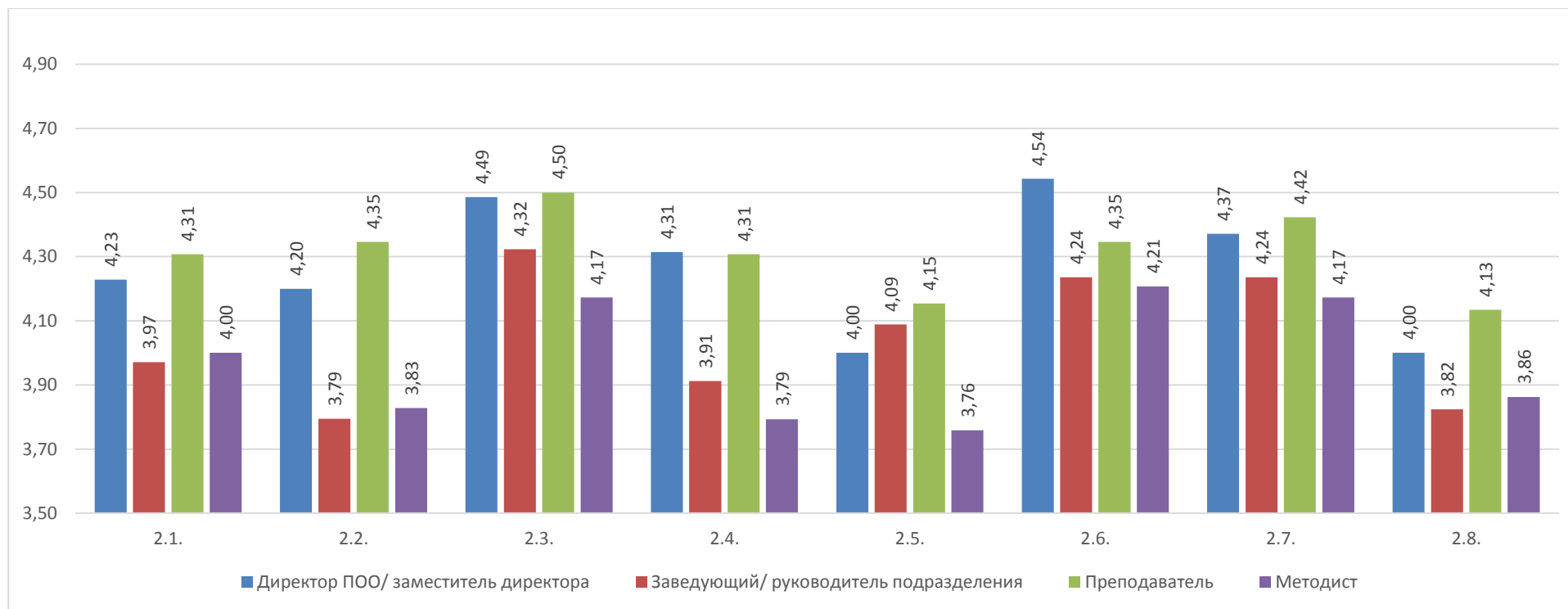


Аспект: Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ

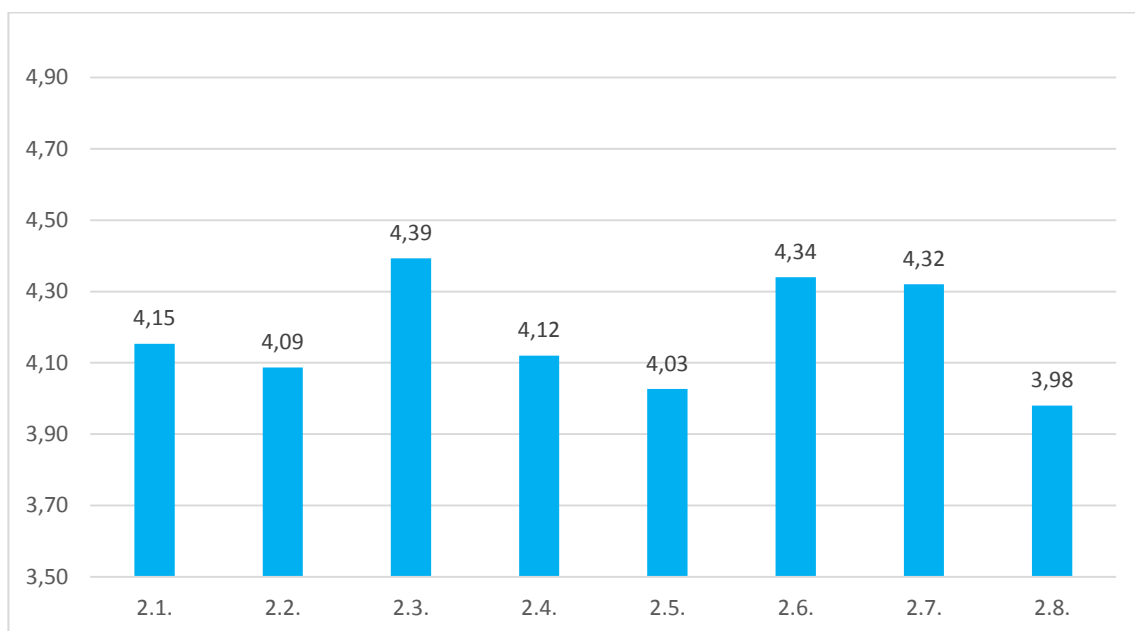
Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
2.1. Определен порядок анализа требований потребителей и работодателей к результатам ДПО	4,23	3,97	4,31	4,00	4,15
2.2. Определена ответственность за проведение анализа требований потребителей и работодателей к результатам ДПО	4,20	3,79	4,35	3,83	4,09
2.3. Разработка и актуализация дополнительных профессиональных программ осуществляется на основе результатов анализа требований потребителей и работодателей	4,49	4,32	4,50	4,17	4,39
2.4. Существующий объем и глубина анализа требований потребителей к результатам ДПО достаточны для разработки и актуализации образовательных программ	4,31	3,91	4,31	3,79	4,12
2.5. По желанию Заказчика модульные дополнительные профессиональные программы могут быть реализованы дискретно по накопительной системе	4,00	4,09	4,15	3,76	4,03

Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
2.6. Проводится анализ удовлетворенности обучающихся и работодателей и на его основе предпринимаются действия по улучшению образовательной деятельности по организации и осуществлению дополнительных профессиональных программ	4,54	4,24	4,35	4,21	4,34
2.7. Существующее распределение ответственности способствует эффективному продвижению программ ДПО	4,37	4,24	4,42	4,17	4,32
2.8. В ПОО выделяются средства на продвижение ДПП с использованием разных каналов и инструментов	4,00	3,82	4,13	3,86	3,98

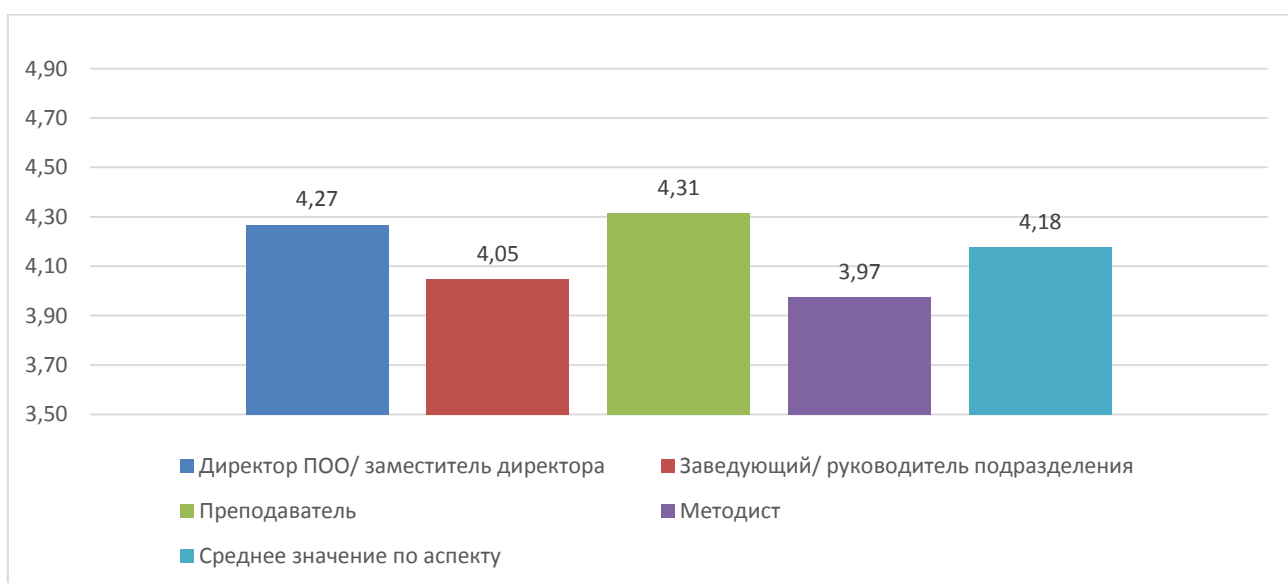
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

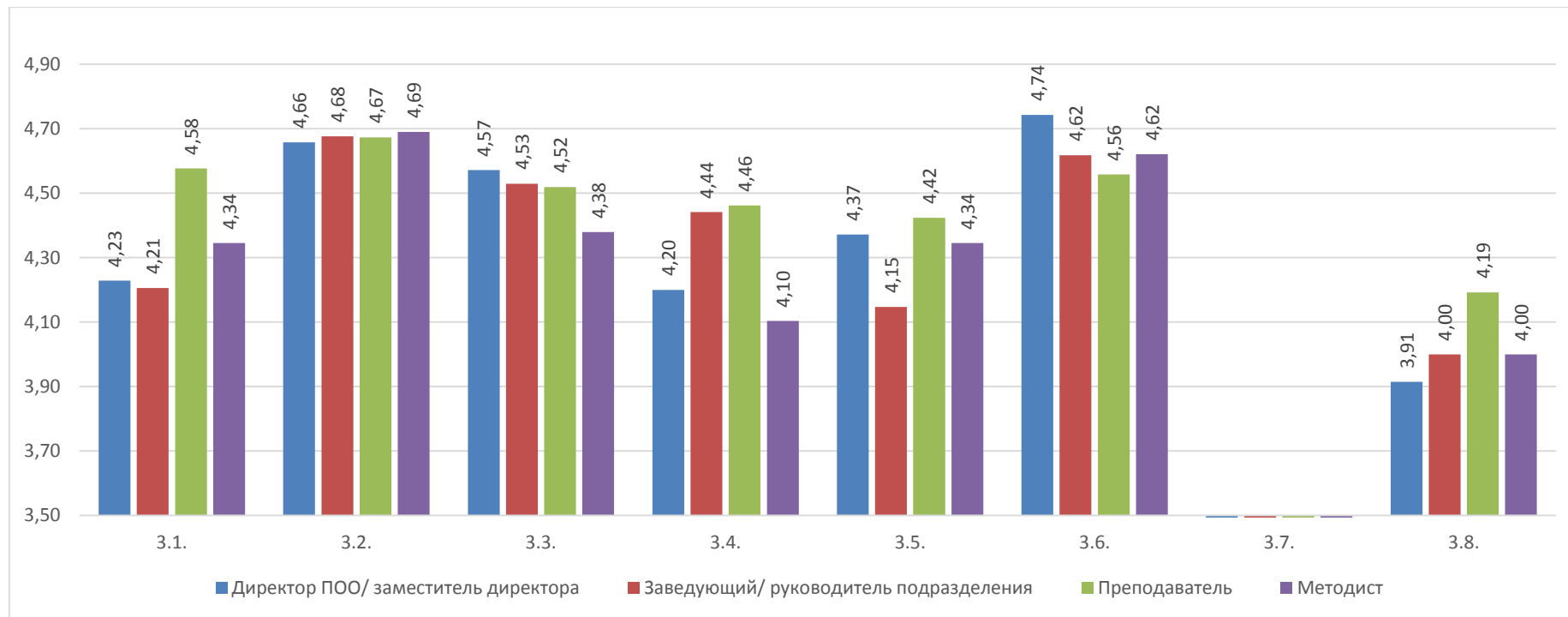


Аспект: Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ

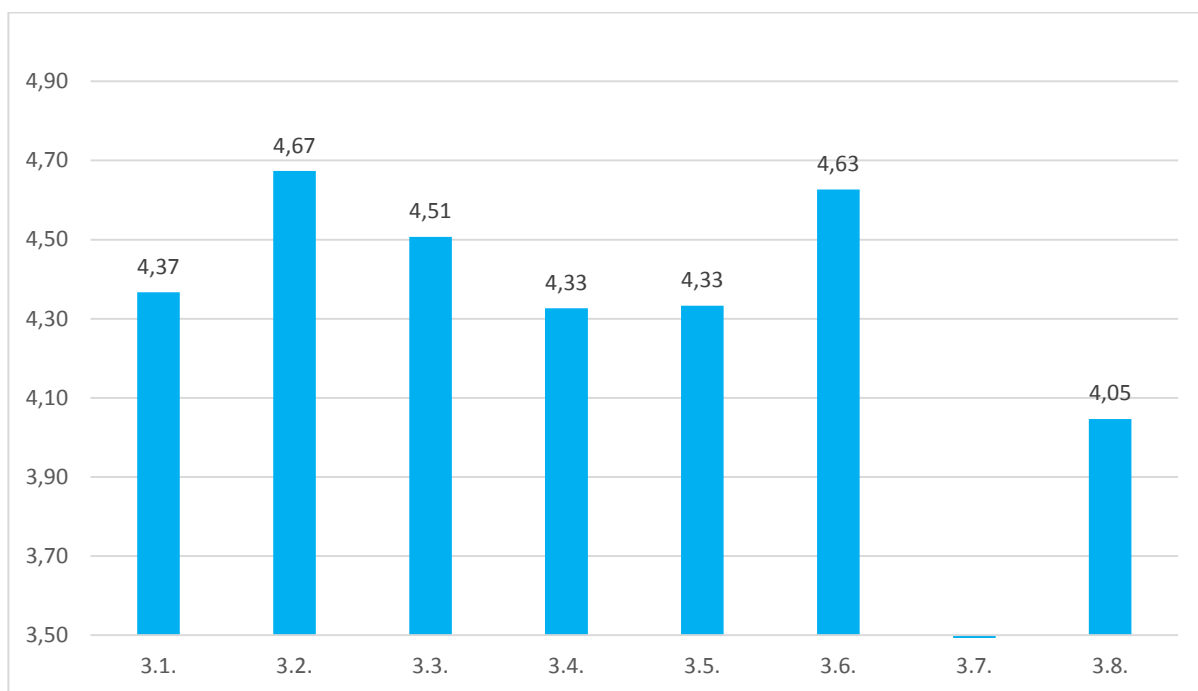
Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
3.1. Анализ требований потребителей и работодателей, а также возможностей нашей организации позволяет обоснованно планировать набор слушателей на обучение по ДПП	4,23	4,21	4,58	4,34	4,37
3.2. Существующий набор локальных нормативных актов, обеспечивает слушателям понятные условия поступления и обучения по программам ДПО	4,66	4,68	4,67	4,69	4,67
3.3. Определен порядок планирования и организации учебного процесса по ДПП, обозначены и распределены конкретные задачи, роли и ответственность преподавателей и других сотрудников	4,57	4,53	4,52	4,38	4,51
3.4. В программах ДПО установлены корректные входные критерии там, где это необходимо	4,20	4,44	4,46	4,10	4,33
3.5. Регулярно проводится анализ выполнения плана по набору слушателей на обучение по ДПП и при необходимости осуществляется его корректировка	4,37	4,15	4,42	4,34	4,33

Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
3.6. 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.)	4,74	4,62	4,56	4,62	4,63
3.7. Развивается международное сотрудничество в области ДПО, слушателям предлагается возможность выбора стажировок на зарубежных предприятиях.	2,09	2,26	2,67	2,07	2,33
3.8. Регулярно осуществляется проверка, согласуются ли аттестационные критерии с требованиями рынка труда, дальнейшим образованием, профессиональным и карьерным ростом слушателей	3,91	4,00	4,19	4,00	4,05

Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

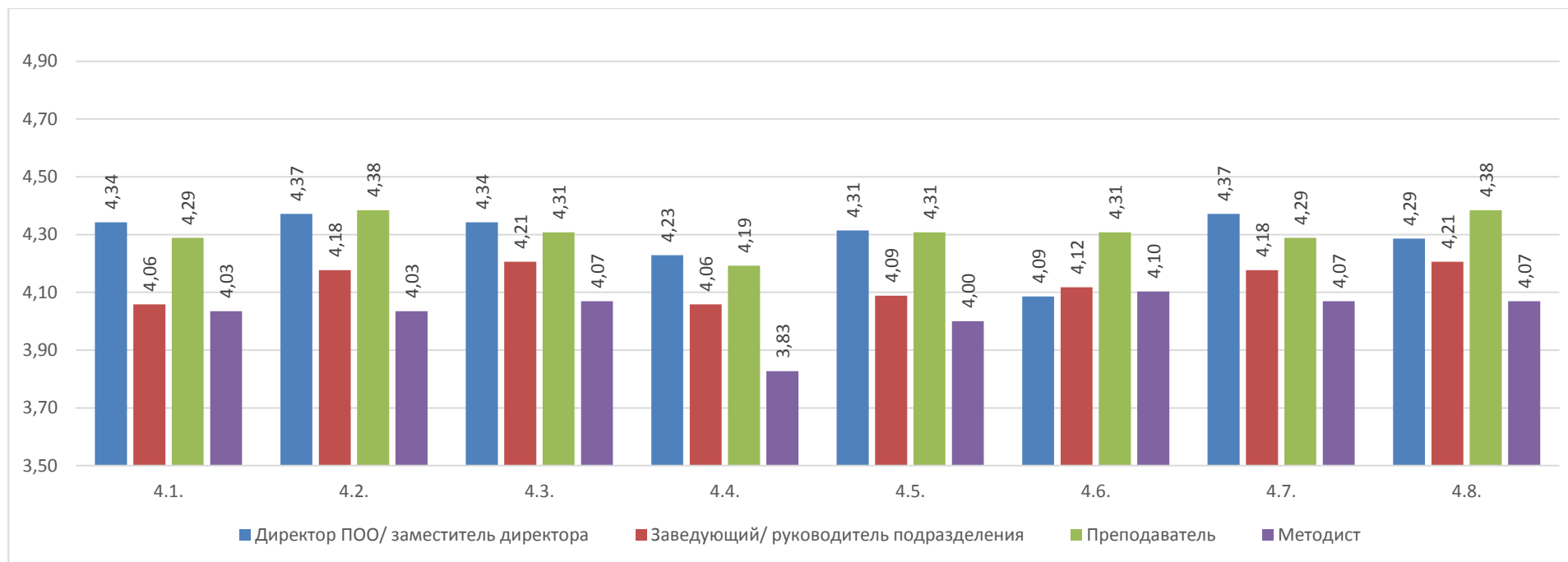


Аспект: Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ

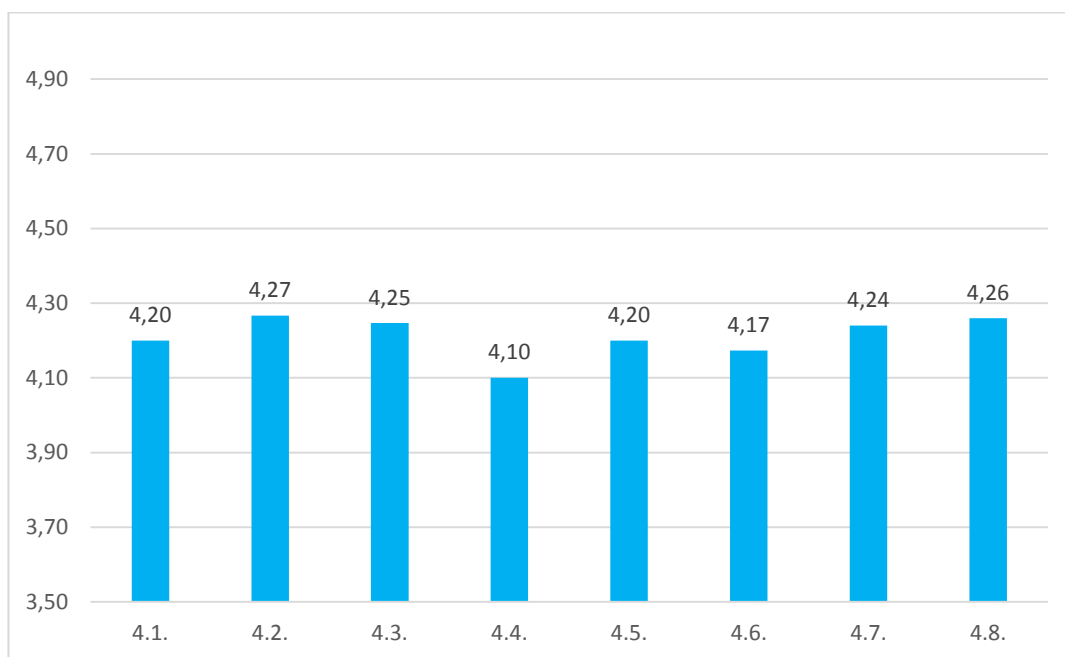
Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
4.1. Качество дополнительных профессиональных программ оценивается как непосредственно после окончания обучения, так и через промежуток времени, позволяющий применить полученные компетенции на практике	4,34	4,06	4,29	4,03	4,20
4.2. Регулярно проводится оценка результативности применяемых методов обучения и предпринимаются меры по их совершенствованию	4,37	4,18	4,38	4,03	4,27
4.3. Проводится сбор и анализ отзывов от слушателей и работодателей о качестве обучения и предпринимаются соответствующие действия по улучшению учебного процесса	4,34	4,21	4,31	4,07	4,25
4.4. Существующий порядок измерения качества ДПО позволяет оценить качество обучения и планировать улучшения	4,23	4,06	4,19	3,83	4,10
4.5. Используемые методы измерения и анализа позволяют получать пригодные и достоверные данные	4,31	4,09	4,31	4,00	4,20

Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
4.6. Проводимый анализ причин несоответствующего качества обучения достаточен для планирования мероприятий по предотвращению их появления	4,09	4,12	4,31	4,10	4,17
4.7. Существующий порядок планирования улучшений позволяет четко установить ответственных лиц, сроки и формы представления результатов	4,37	4,18	4,29	4,07	4,24
4.8. Используемые методы измерения и анализа позволяют снижать риски возникновения несоответствий качества предоставляемого нами образования	4,29	4,21	4,38	4,07	4,26

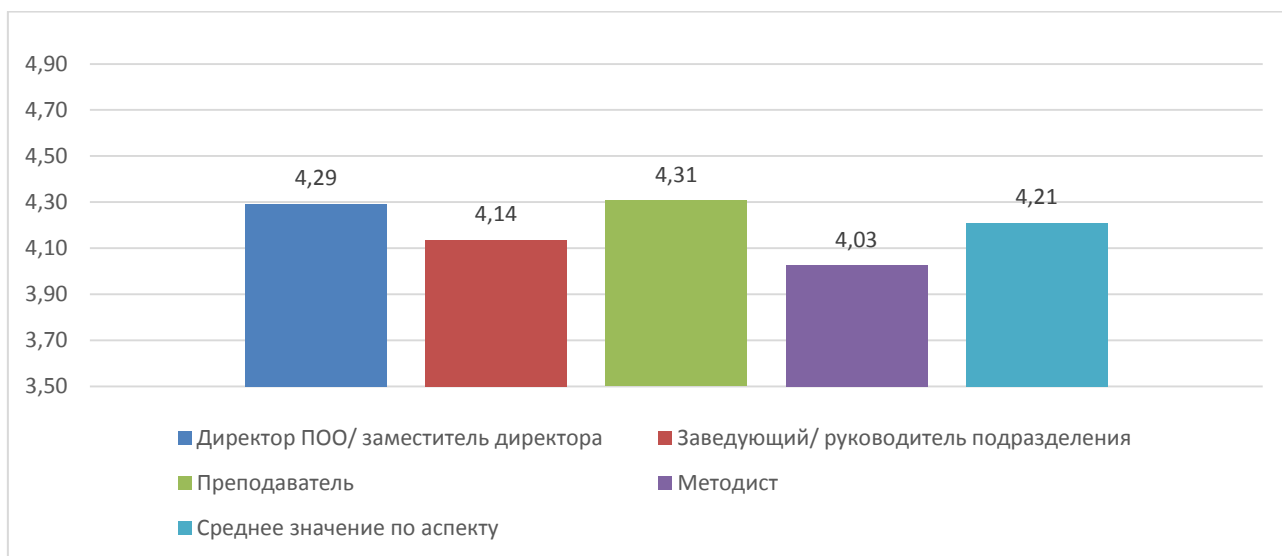
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей



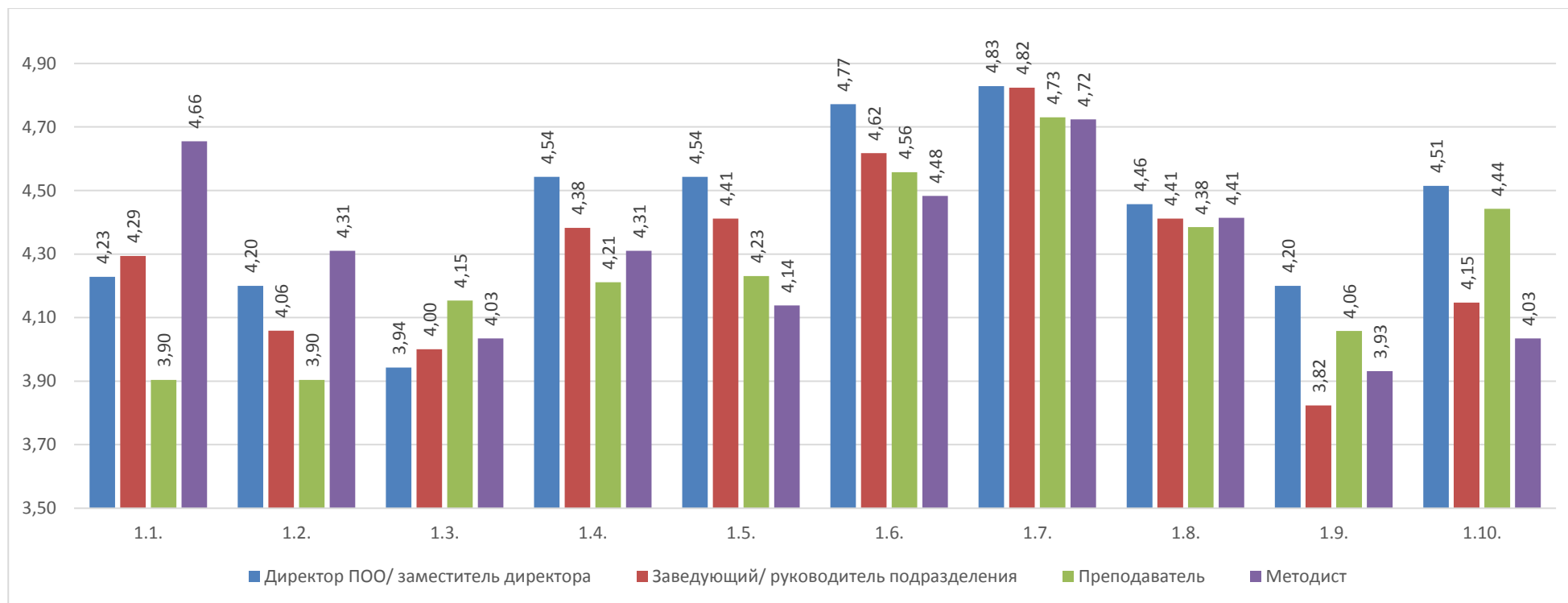
Анализ аспектов ресурсной готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ДПО

Аспект: Кадровые ресурсы

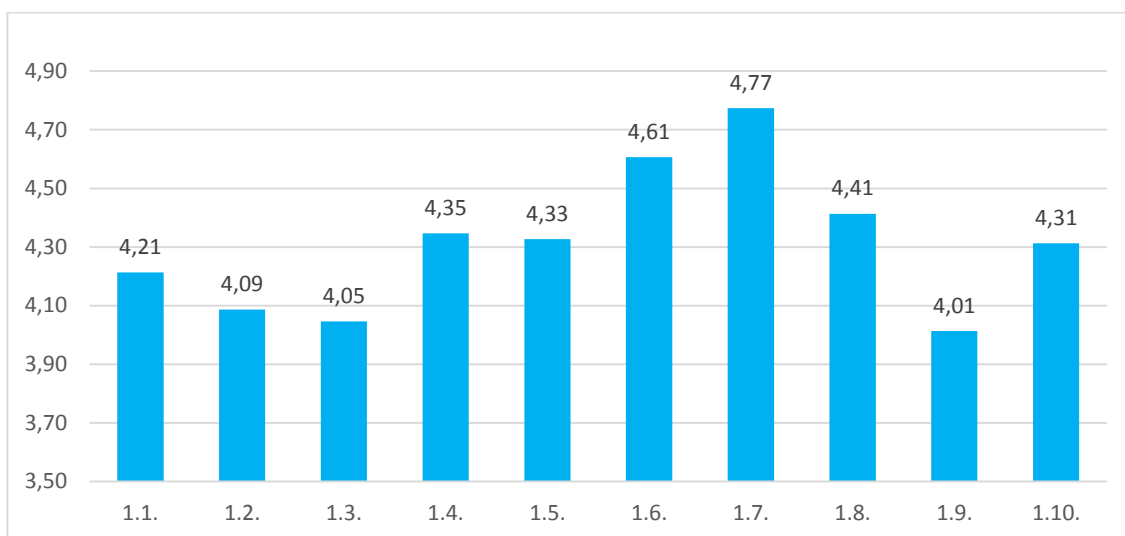
Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
1.1. Штатные должности сотрудников, участвующих в дополнительном профессиональном образовании замещаются на основании требований к квалификации (компетенциям)	4,23	4,29	3,90	4,66	4,21
1.2. Штатные педагогические работники полностью обеспечивают проектирование и реализацию ДПП	4,20	4,06	3,90	4,31	4,09
1.3. Имеется база внештатных преподавателей, привлекаемых к проектированию и реализации ДПП, которые работают на предприятиях и в организациях по соответствующему профилю	3,94	4,00	4,15	4,03	4,05
1.4. Ведётся учет вклада каждого сотрудника в реализацию программ дополнительного профессионального образования	4,54	4,38	4,21	4,31	4,35
1.5. Руководители мотивируют педагогических работников на участие в проектировании и реализации дополнительных профессиональных программ и поощряют их	4,54	4,41	4,23	4,14	4,33

Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
1.6. Осуществляется планирование профессионального развития персонала	4,77	4,62	4,56	4,48	4,61
1.7. Педагогические работники регулярно повышают свою квалификацию	4,83	4,82	4,73	4,72	4,77
1.8. Проводится подготовка административно-управленческого персонала, осуществляющего руководство реализацией дополнительного профессионального образования	4,46	4,41	4,38	4,41	4,41
1.9. Осуществляется подготовка учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего поддержку дополнительного профессионального образования	4,20	3,82	4,06	3,93	4,01
1.10. Привлекаются работодатели к участию в актуализации знаний преподавателей в соответствующей профессиональной области	4,51	4,15	4,44	4,03	4,31

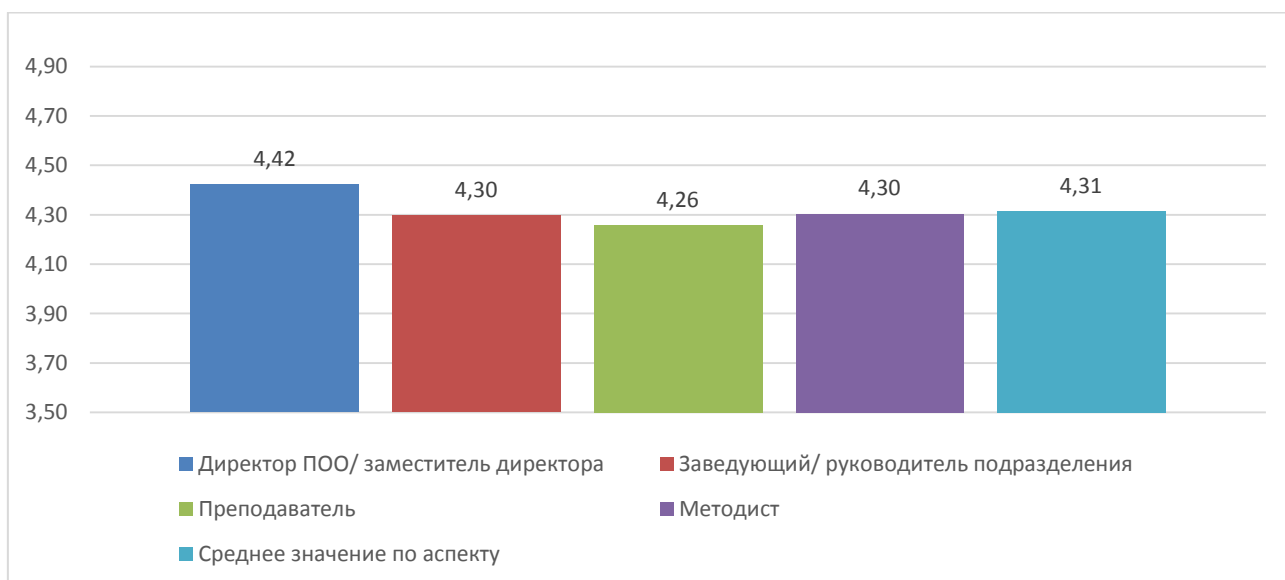
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

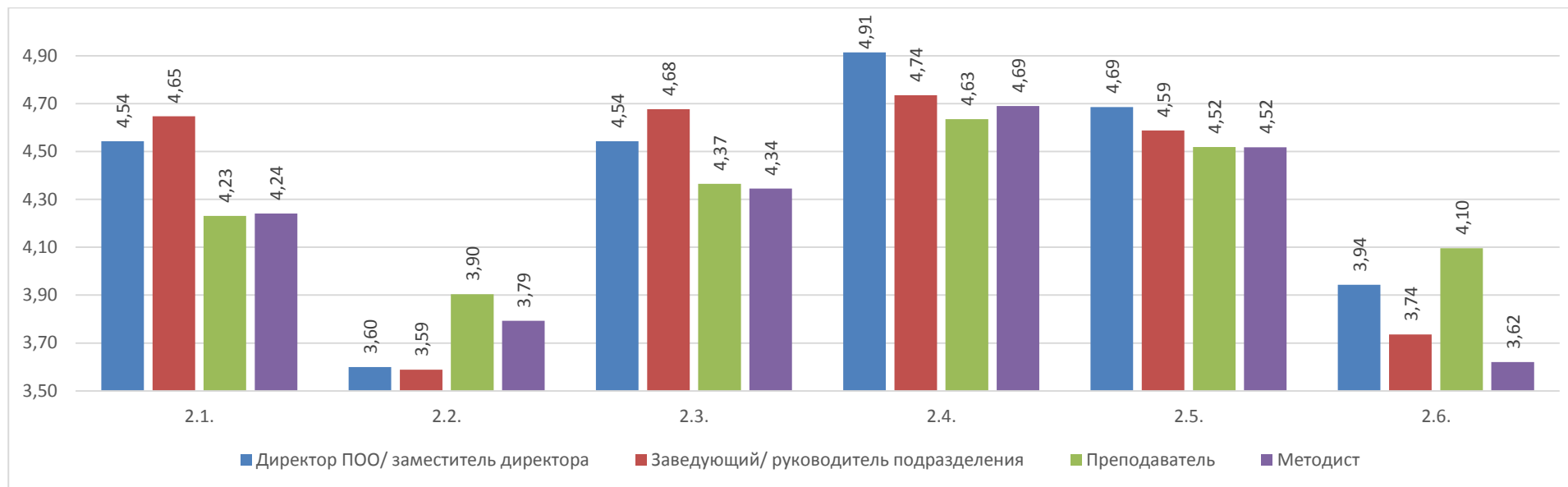


Аспект: Организационное и материально-техническое обеспечение

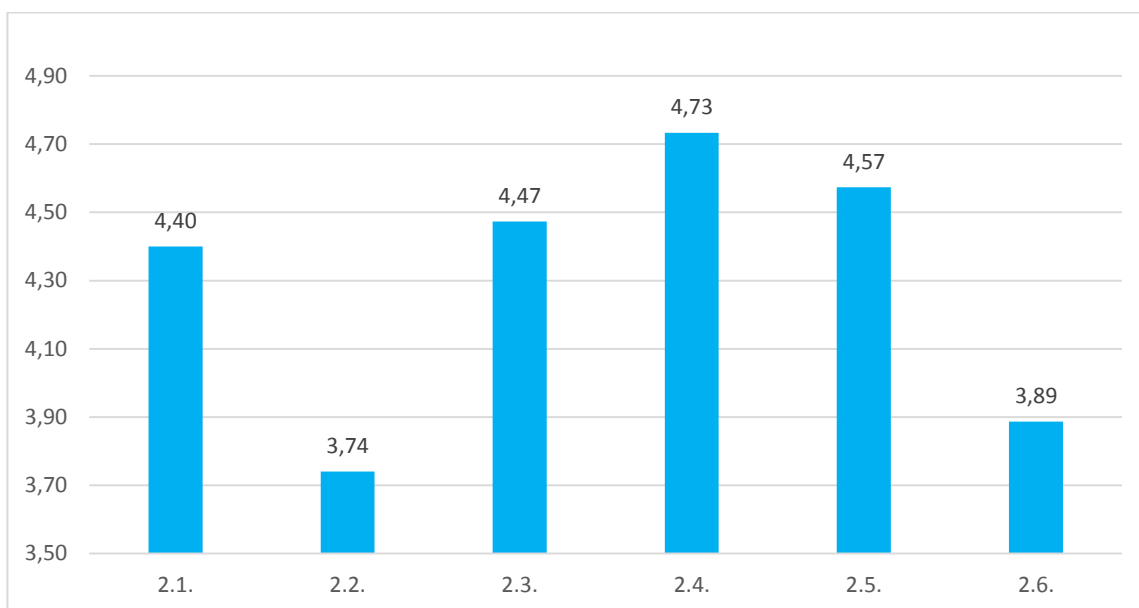
Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
2.1. Имеет собственную материально-техническую базу, достаточную для осуществления дополнительного профессионального образования (включая необходимые учебные аудитории, компьютерные классы, технические средства обучения, учебно-производственные мастерские, специализированные лаборатории, полигоны, оборудование, сырье и материалы и т.д)	4,54	4,65	4,23	4,24	4,40
2.2. 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	3,60	3,59	3,90	3,79	3,74
2.3. Обеспечивает качество и эргономичность инфраструктуры, необходимой для комфортного пребывания слушателей в образовательной организации	4,54	4,68	4,37	4,34	4,47

Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
2.4. Обеспечивает охрану труда и безопасность участников образовательного процесса во всех формах обучения, включая обучение с использованием дистанционных образовательных технологий	4,91	4,74	4,63	4,69	4,73
2.5. Обеспечивает информационную безопасность участников образовательного процесса во всех формах обучения, включая обучение с использованием дистанционных образовательных технологий	4,69	4,59	4,52	4,52	4,57
2.6. Обеспечивает создание инфраструктуры, необходимой для освоения дополнительных профессиональных программ лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	3,94	3,74	4,10	3,62	3,89

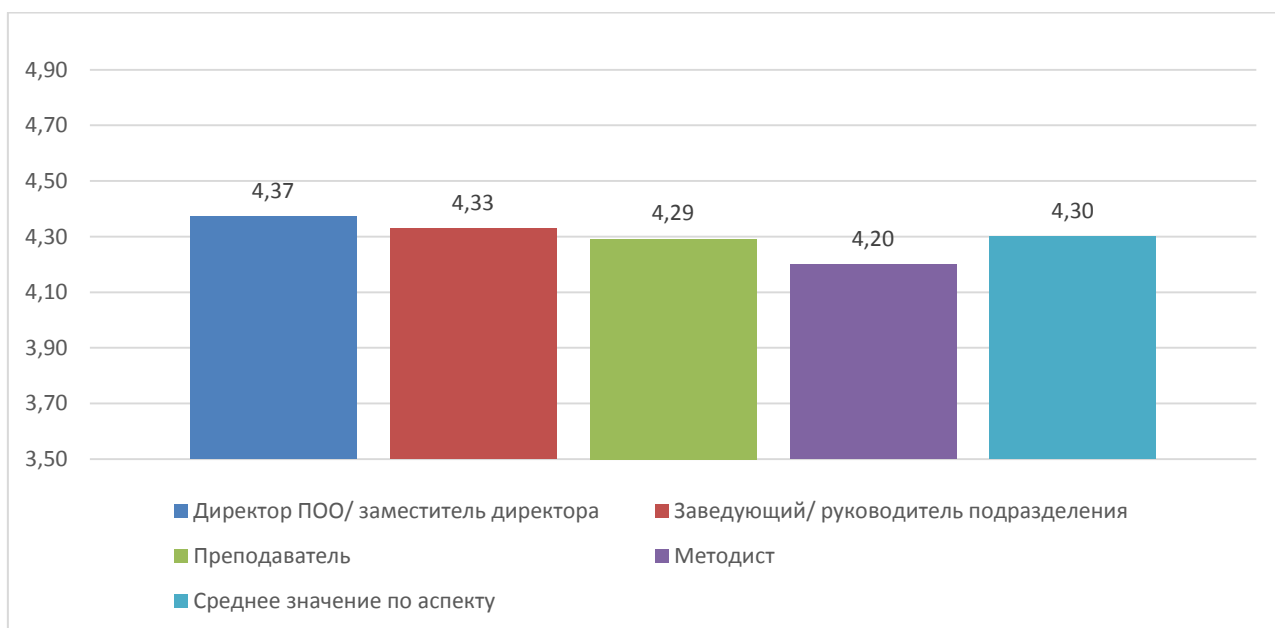
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей



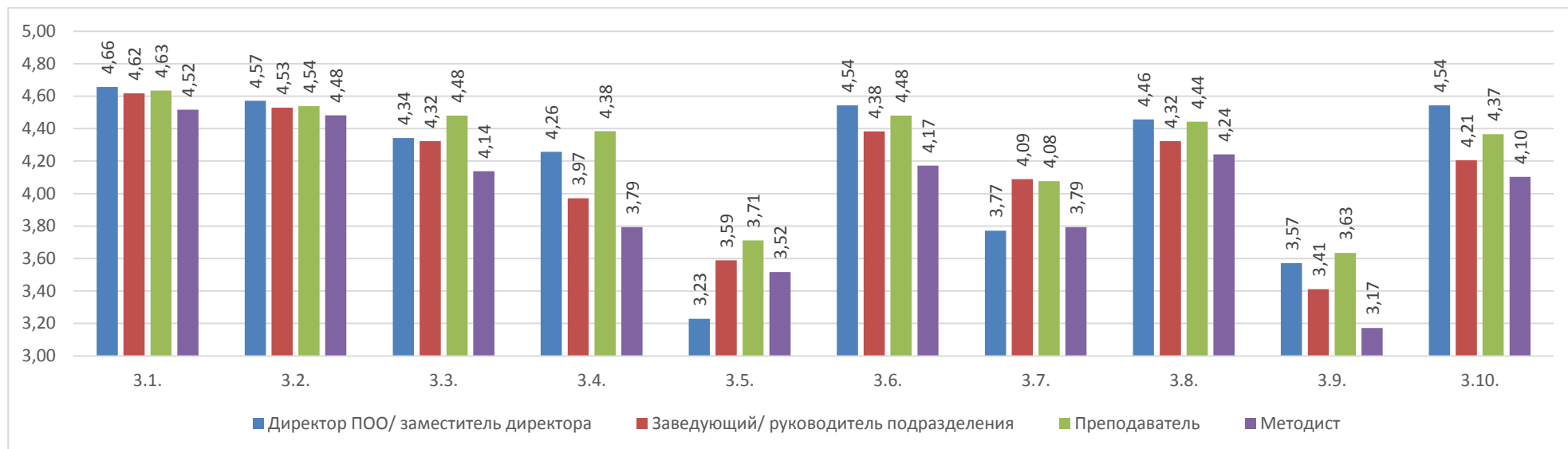
Аспект: Учебно-методическое обеспечение

Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
3.1. Определены внутренние требования к разработке программ и учебно-методических материалов, порядок обеспечения ими учебного процесса	4,66	4,62	4,63	4,52	4,61
3.2. Образовательные программы и учебно-методические материалы проектируются с учетом данных мониторинга и анализа требований рынка труда.	4,57	4,53	4,54	4,48	4,53
3.3. Для проектирования дополнительных профессиональных программ мы используем модульную технологию, что позволяет «составлять» программы как последовательность логически завершенных модулей, каждый из которых направлен на формирование одной или нескольких компетенций	4,34	4,32	4,48	4,14	4,35
3.4. Регулярно пополняется и актуализируется банк модулей, используемых в программах дополнительного профессионального образования	4,26	3,97	4,38	3,79	4,15

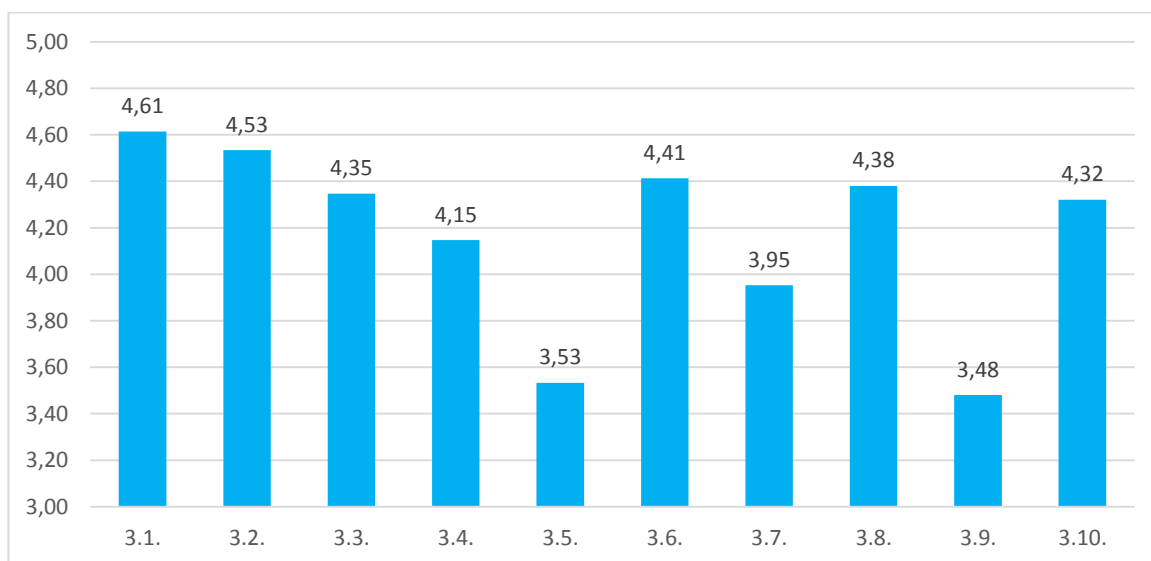
Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
3.5. Создаются различные электронные курсы для вариативного выбора, что обеспечивает возможность разным категориям слушателей одинаково эффективно достигать образовательных результатов	3,23	3,59	3,71	3,52	3,53
3.6. Используются методы обучения, которые наилучшим образом соответствуют содержанию и целям реализуемых образовательных программ	4,54	4,38	4,48	4,17	4,41
3.7. Слушателям предоставляется возможность выбора индивидуальной образовательной траектории	3,77	4,09	4,08	3,79	3,95
3.8. Обратная связь от преподавателей используется для актуализации содержания ДПП и образовательных технологий	4,46	4,32	4,44	4,24	4,38
3.9. Разработка содержания образовательных программ и планирование методов обучения проводится с учетом международного опыта	3,57	3,41	3,63	3,17	3,48
3.10. Проводится анализ качества методического обеспечения учебного процесса, а также его	4,54	4,21	4,37	4,10	4,32

Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
своевременная актуализация или дополнение					

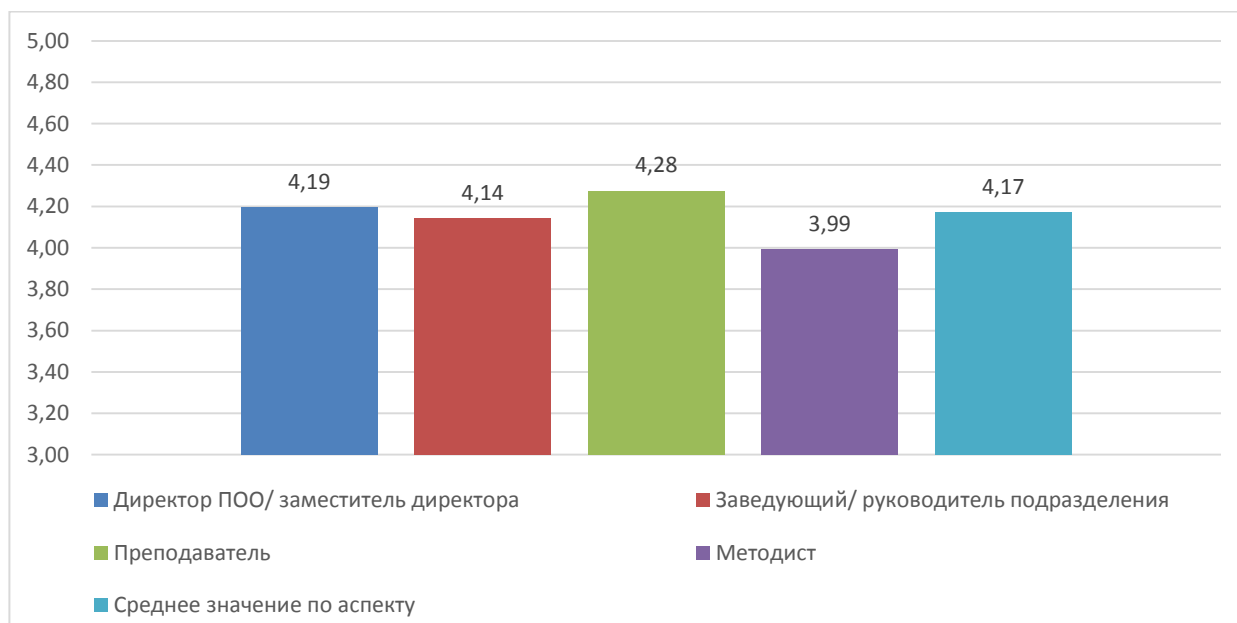
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Средние значения показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

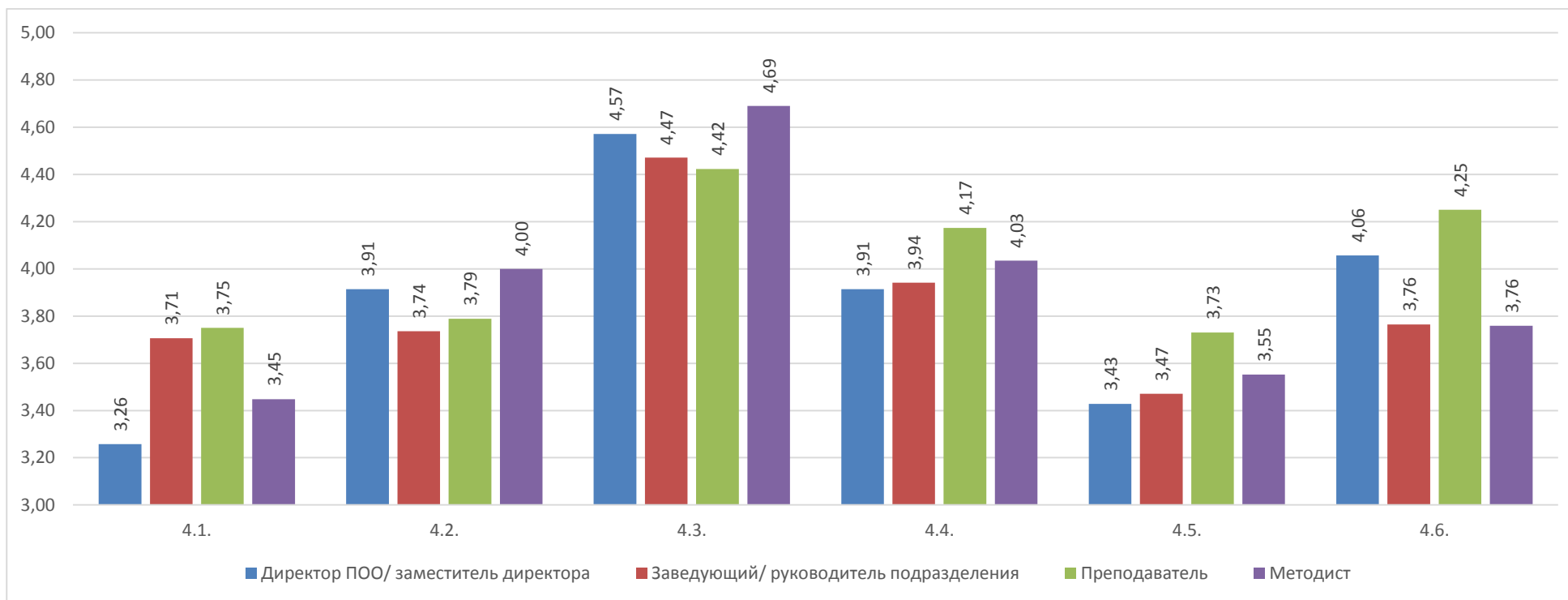


Аспект: Информационно-техническое обеспечение

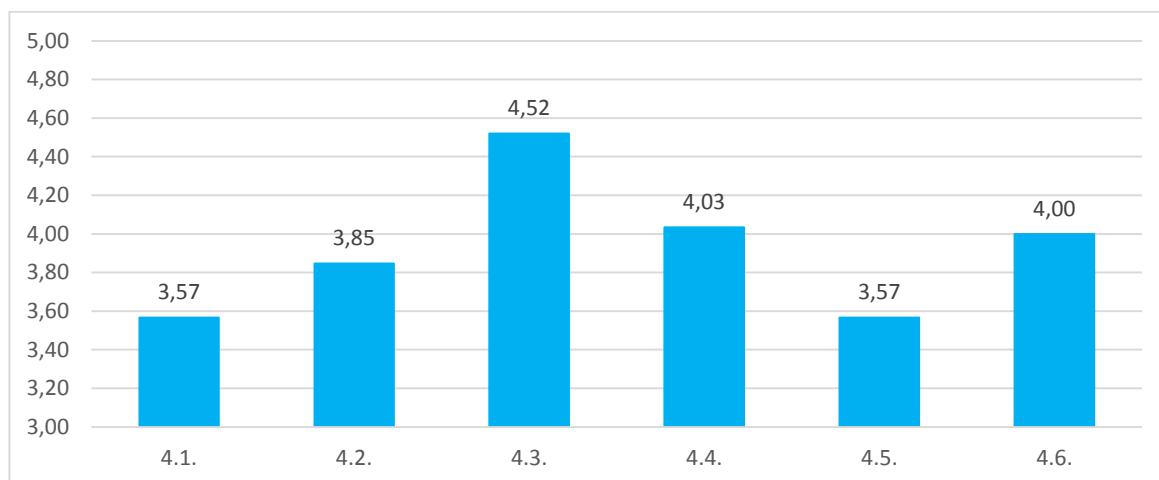
Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
4.1. Создаёт и осуществляет поддержку различных информационных ресурсов, необходимых для проектирования образовательных программ (например, таких, как банк дистанционных модулей, среда дистанционного обучения Moodle и другие)	3,26	3,71	3,75	3,45	3,57
4.2. 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.).	3,91	3,74	3,79	4,00	3,85
4.3. Предоставляет возможность использования сети Интернет в учебном процессе	4,57	4,47	4,42	4,69	4,52
4.4. Организует обучение преподавателей применению дистанционных образовательных технологий	3,91	3,94	4,17	4,03	4,03
4.5. Проводит экспертную оценку применяемых технологий дистанционного обучения и	3,43	3,47	3,73	3,55	3,57

Значения показателей	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
предпринимает меры по их развитию					
4.6. Регулярно собирает отзывы слушателей о качестве информационно-технического обеспечения учебного процесса	4,06	3,76	4,25	3,76	4,00

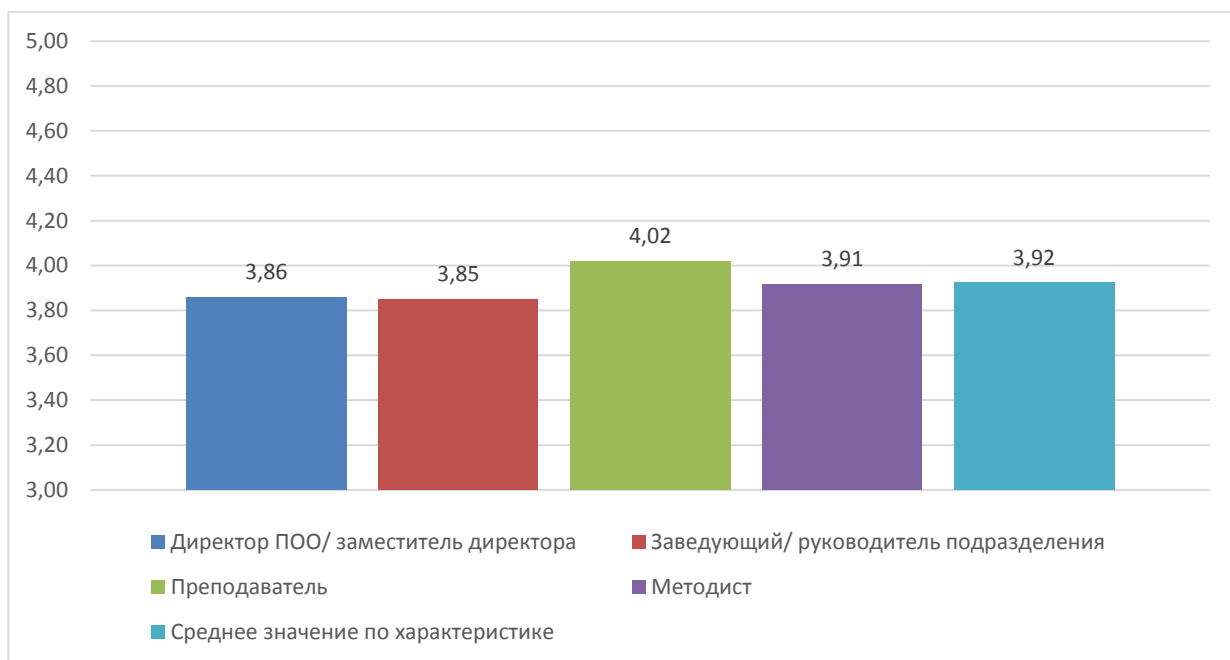
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей



Приложение Б

Таблицы и графики значений интегральных показателей, составляющих их аспектов и характеристик по итогам самообследования готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ПК и ПРС

Средние значения интегральных показателей готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ПК и ПРС

Наименование	Расчетное значение	Наименование	Расчетное значение
Нормативная готовность	80,4%		
Управленческая готовность	4,18	Целеполагание и планирование	4,26
		Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ	4,12
		Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ	4,13
		Мониторинг, анализ и улучшение	4,21
Ресурсная готовность	4,16	Кадровые ресурсы	4,33
		Организационное и материально-техническое обеспечение	4,17
		Учебно-методическое обеспечение	4,17
		Информационно-техническое обеспечение	3,90

Несоответствия по нормативной готовности

Не выполняются следующие нормативные требования:

- наличие образцов документов о квалификации, самостоятельно установленных образовательными организациями и выдаваемых по результатам освоения основных программ профессионального обучения (статья Федерального закона № 273-ФЗ) – 10,86%;
- в организации выполняются требования постановления Правительства РФ от 26.08.2013 г. № 729 «О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» – 10,86%;
- привлекаются представители работодателей, их объединения к проведению квалификационного экзамена по программам повышения квалификации или переподготовки рабочих и служащих (пункт 12 приказа № 292) – 6,52%.

Диаграмма средних значений аспектов интегральных показателей управленческой и нормативной готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ПК и ПРС



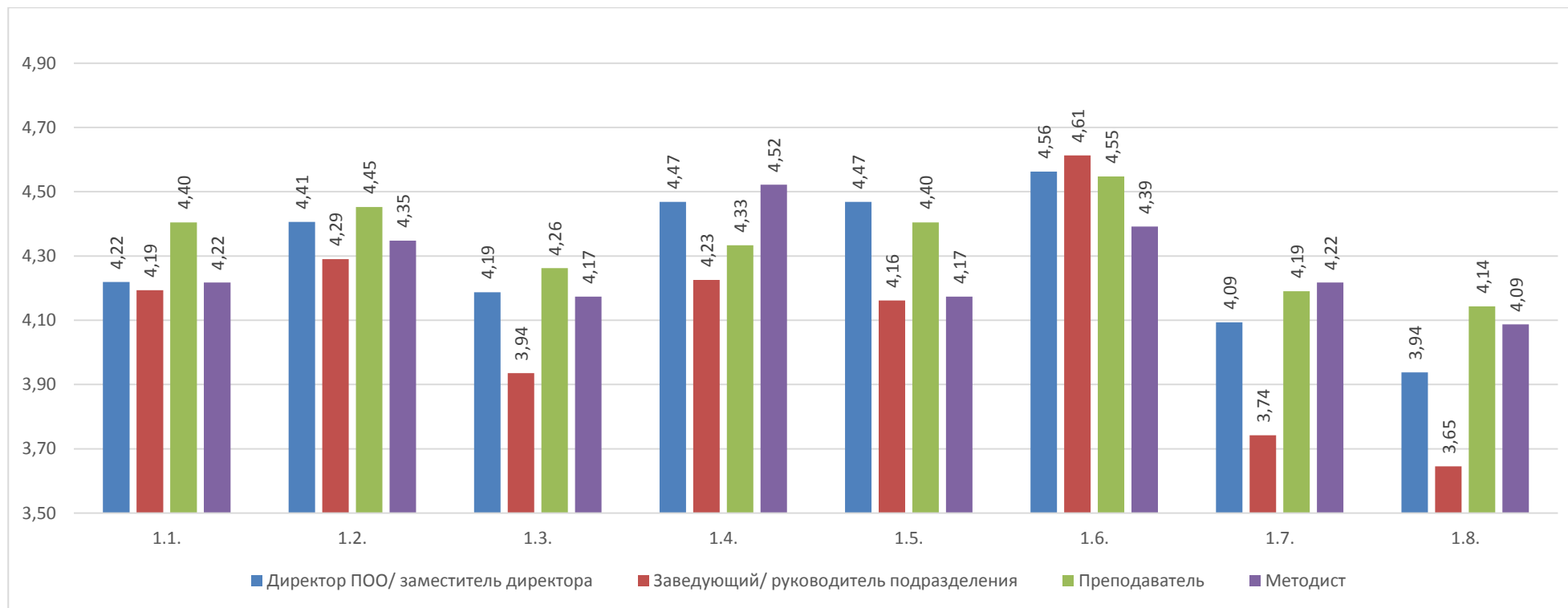
Анализ аспектов управленческой готовности ПОО к деятельности по реализации модульных программ ПК и ПРС

Аспект: Целеполагание и планирование

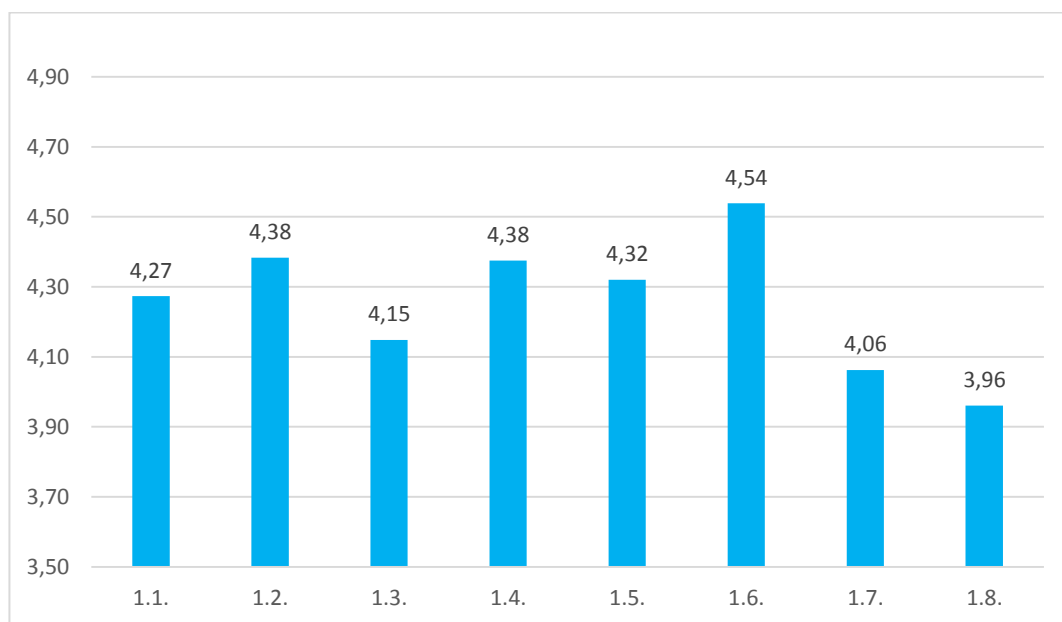
Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
1.1. Определены внешние и внутренние факторы, которые влияют на выбор направлений развития организации, выделены факторы, влияющие на возможности реализации профессионального обучения в ПОО	4,22	4,19	4,40	4,22	4,27
1.2. Определены цели и направления внедрения программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих.	4,41	4,29	4,45	4,35	4,38
1.3. Определены принципы управления качеством обучения по программам повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	4,19	3,94	4,26	4,17	4,15
1.4. Преподаватели и сотрудники ПОО вовлечены в обсуждение и планирование программы развития ПОО в части повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	4,47	4,23	4,33	4,52	4,38
1.5. Определены процессы, необходимые для внедрения программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	4,47	4,16	4,40	4,17	4,32

Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
1.6. Организационная структура поддерживает деятельность по реализации программ повышения квалификации и переподготовки рабочих и служащих	4,56	4,61	4,55	4,39	4,54
1.7. Для оценки процессов и определения степени достижения планируемых результатов определен набор показателей	4,09	3,74	4,19	4,22	4,06
1.8. Для каждого показателя установлено критериальное значение	3,94	3,65	4,14	4,09	3,96

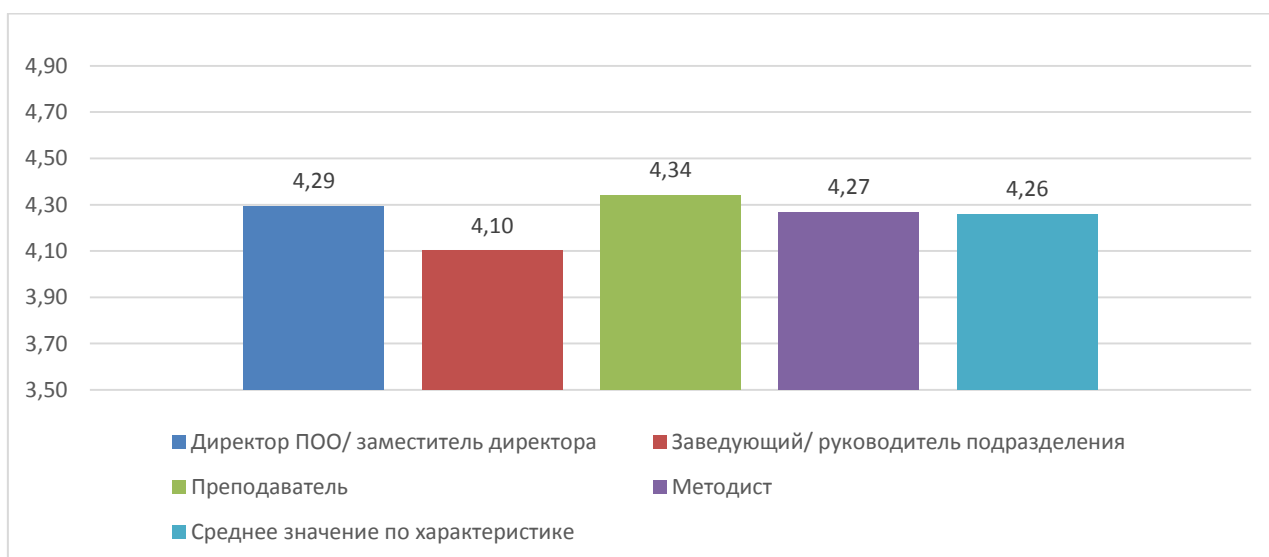
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

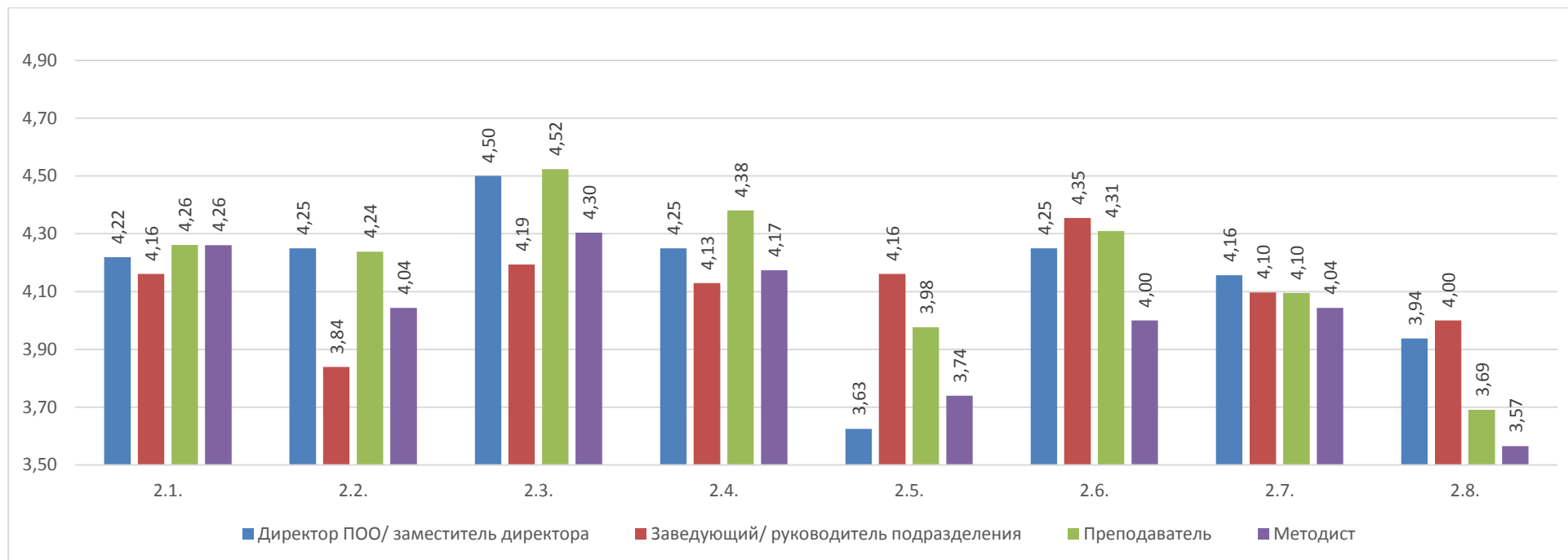


Аспект: Анализ требований потребителей, управление разработкой и продвижением образовательных программ

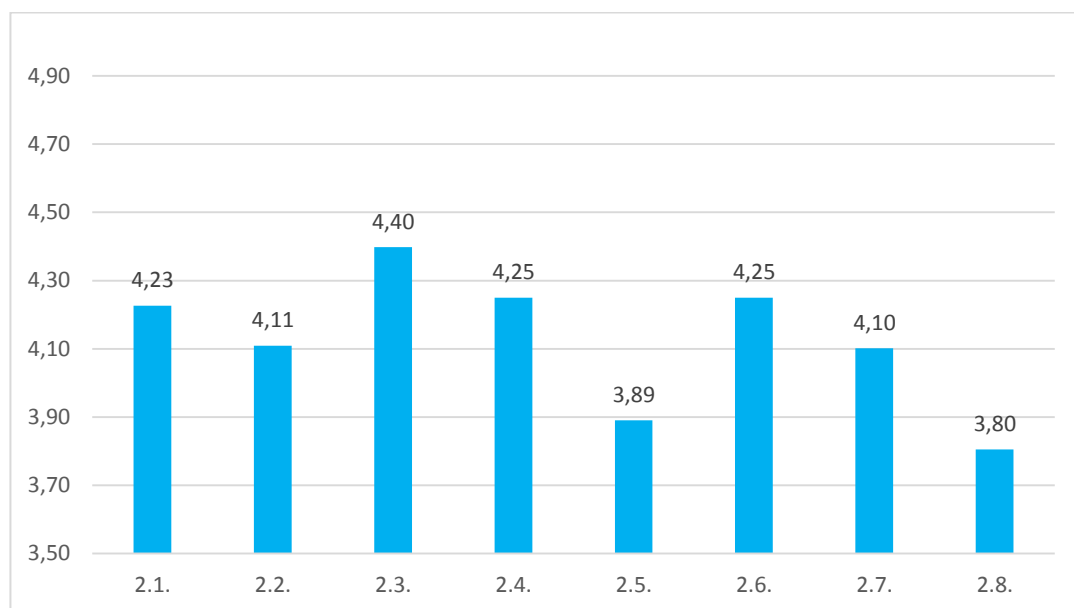
Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
2.1. Определен порядок анализа требований потребителей и работодателей к результатам профессионального обучения по программам ПК и ПРС	4,22	4,16	4,26	4,26	4,23
2.2. Определена ответственность за проведение анализа требований потребителей и работодателей к результатам профессионального обучения по программам ПК и ПРС	4,25	3,84	4,24	4,04	4,11
2.3. Разработка и актуализация программ ПК и ПРС осуществляется на основе результатов анализа требований потребителей и работодателей	4,50	4,19	4,52	4,30	4,40
2.4. Существующий объем и глубина анализа требований потребителей к результатам профессионального обучения по программам ПК и ПРС достаточны для разработки и актуализации этих программ	4,25	4,13	4,38	4,17	4,25
2.5. По желанию Заказчика модульные программы ПК и ПРС могут быть реализованы дискретно по накопительной системе	3,63	4,16	3,98	3,74	3,89

Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
2.6. Проводится анализ удовлетворенности обучающихся и работодателей и на его основе предпринимаются действия по улучшению образовательной деятельности по организации и осуществлению ПК и ПРС	4,25	4,35	4,31	4,00	4,25
2.7. Существующее распределение ответственности способствует эффективному продвижению программ ПК и ПРС	4,16	4,10	4,10	4,04	4,10
2.8. В ПОО выделяются средства на продвижение программ повышения квалификации и ПК и ПРС	3,94	4,00	3,69	3,57	3,80

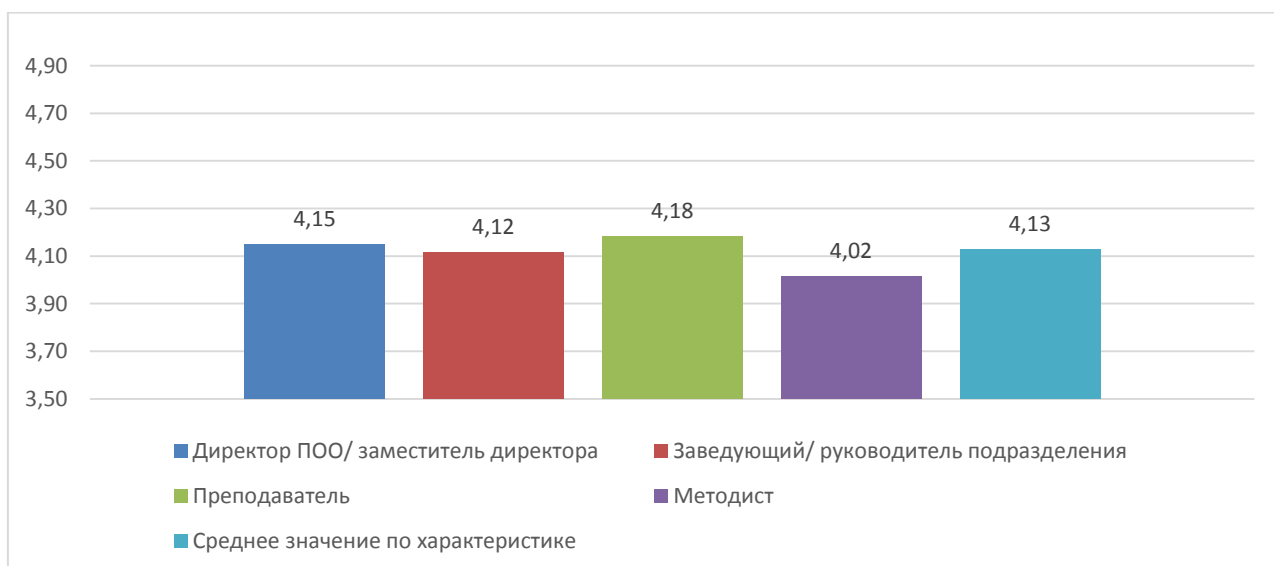
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

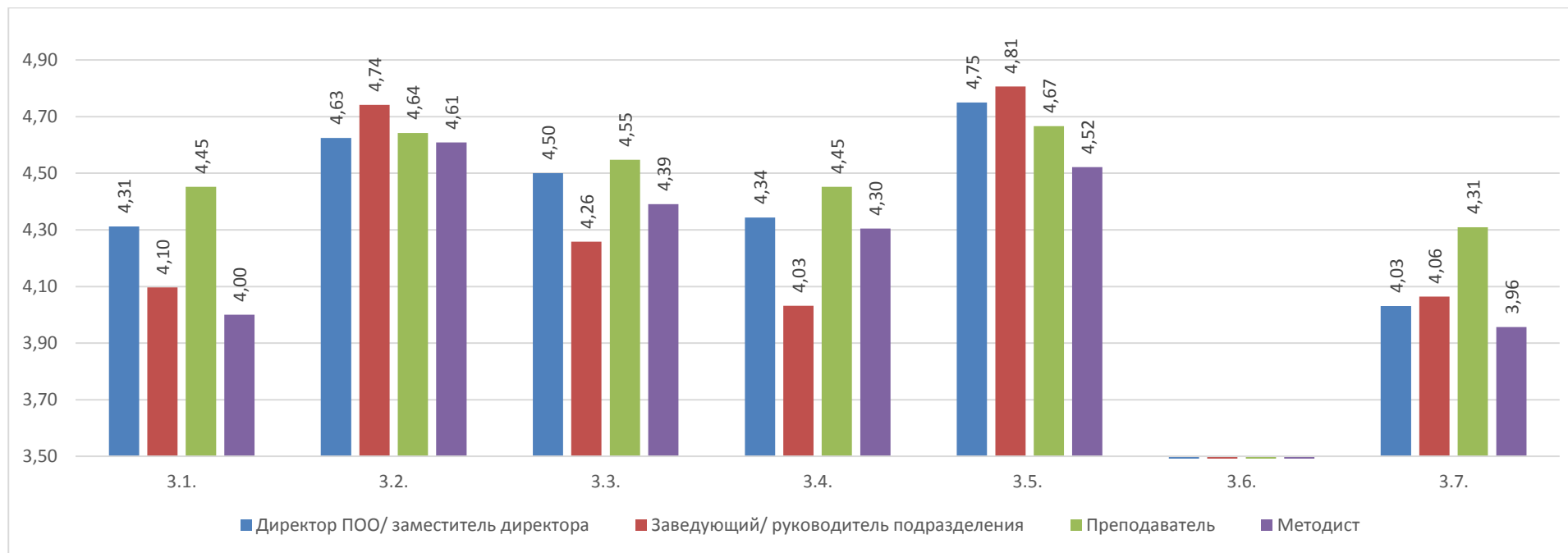


Аспект: Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ

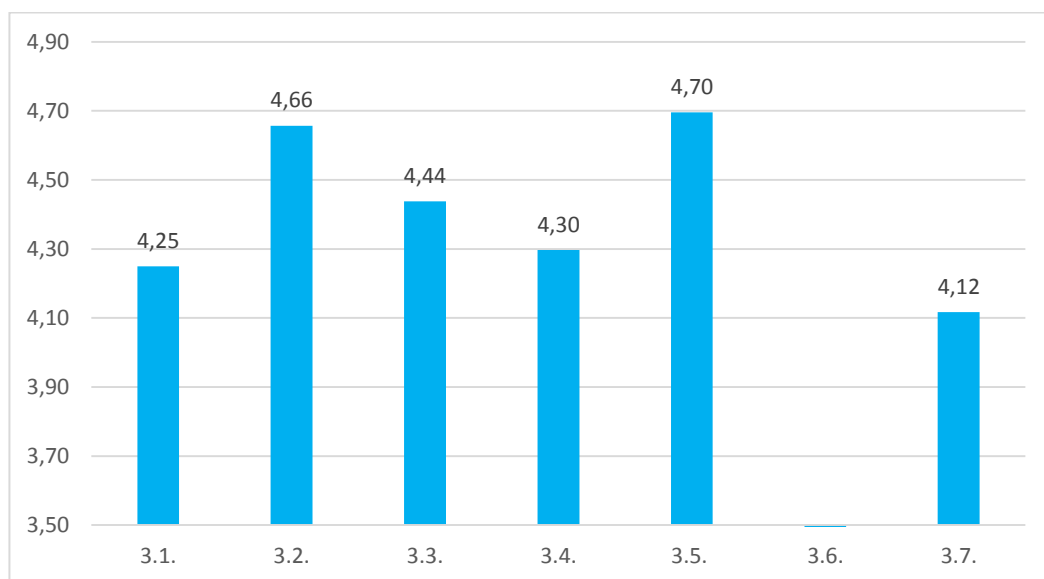
Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
3.1. Анализ требований потребителей и работодателей, а также возможностей нашей организации позволяет обоснованно планировать набор слушателей на обучение по программам ПК и ПРС	4,31	4,10	4,45	4,00	4,25
3.2. Существующий набор локальных нормативных актов, обеспечивает обучающимся понятные условия поступления и обучения по программам ПК и ПРС	4,63	4,74	4,64	4,61	4,66
3.3. Определен порядок планирования и организации учебного процесса по программам ПК и ПРС, обозначены и распределены конкретные задачи, роли и ответственность преподавателей и других сотрудников	4,50	4,26	4,55	4,39	4,44
3.4. Регулярно проводится анализ выполнения плана по набору обучающихся на обучение по программам ПК и ПРС, и при необходимости осуществляется его корректировка	4,34	4,03	4,45	4,30	4,30

Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
3.5. Оказывается помощь обучающимся 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.)	4,75	4,81	4,67	4,52	4,70
3.6. Развивается международное сотрудничество в области профессионального обучения по программам ПК и ПРС, предлагается обучающимся возможность выбора стажировок на зарубежных предприятиях.	1,78	2,68	2,33	2,22	2,26
3.7. Регулярно осуществляется проверка, согласуются ли аттестационные критерии с требованиями рынка труда, дальнейшим образованием, профессиональным и карьерным ростом обучающихся	4,03	4,06	4,31	3,96	4,12

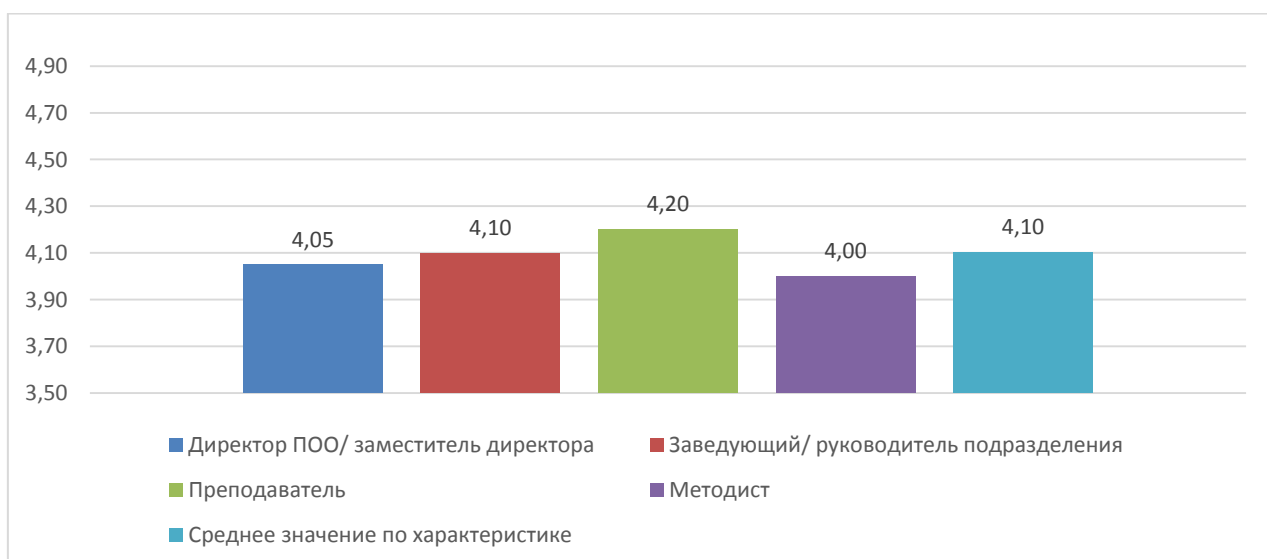
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

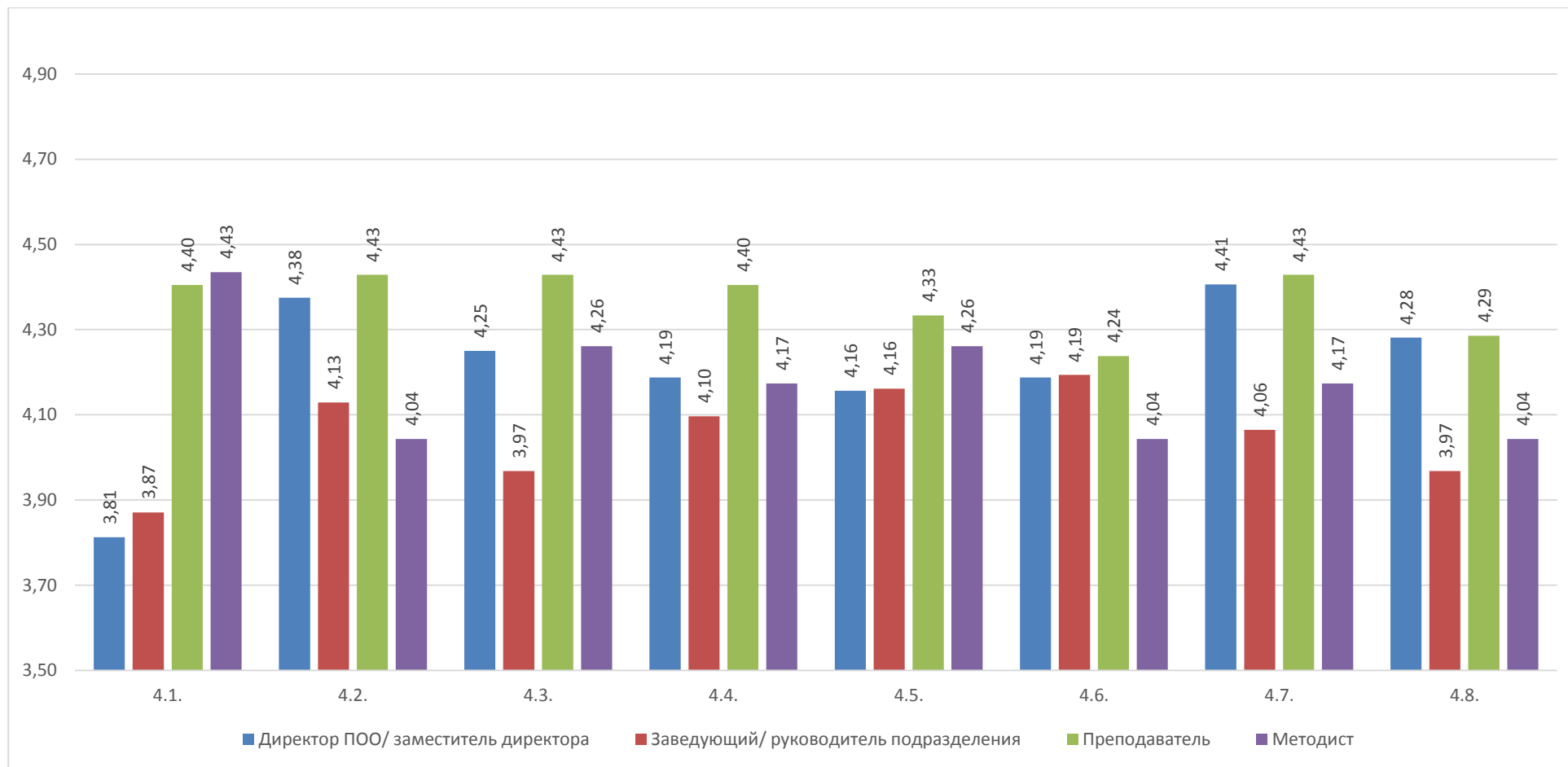


Аспект: Организация приёма (набора) слушателей и управление реализацией образовательных программ

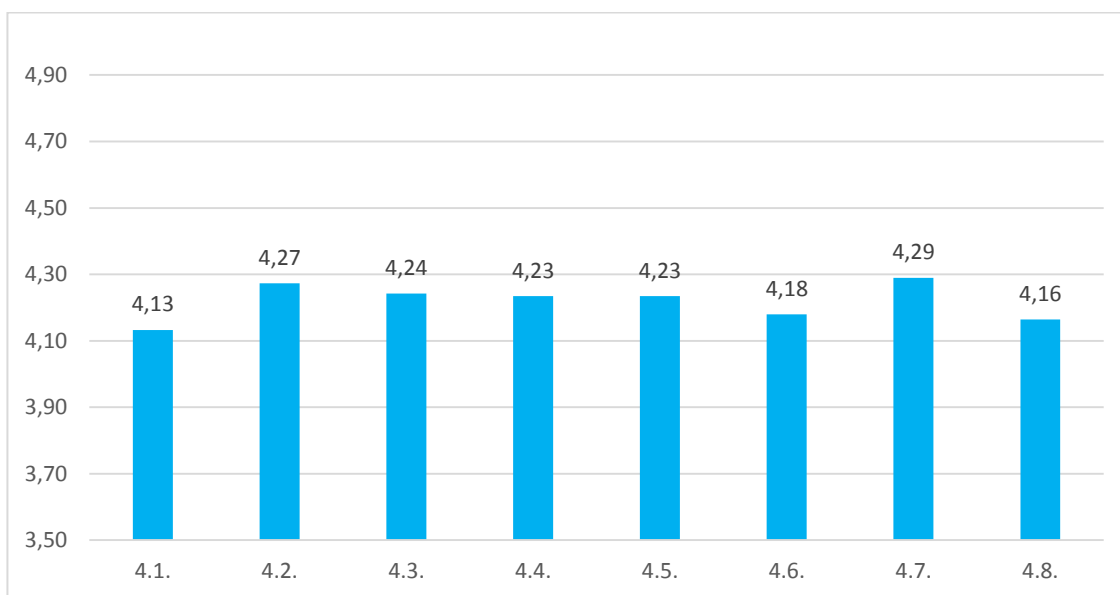
Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
4.1. Качество программ ПК и ПРС, оценивается как непосредственно после окончания обучения, так и через промежуток времени, позволяющий применить полученные компетенции на практике	3,81	3,87	4,40	4,43	4,13
4.2. Регулярно проводится оценка результативности применяемых методов обучения и предпринимаются меры по их совершенствованию	4,38	4,13	4,43	4,04	4,27
4.3. Проводится сбор и анализ отзывов от обучающихся и работодателей о качестве обучения и предпринимаются соответствующие действия по улучшению учебного процесса	4,25	3,97	4,43	4,26	4,24
4.4. Существующий порядок измерения качества профессионального обучения по программам повышения ПК и ПРС позволяет оценить качество обучения и планировать улучшения	4,19	4,10	4,40	4,17	4,23
4.5. Используемые методы измерения и анализа позволяют получать пригодные и достоверные данные	4,16	4,16	4,33	4,26	4,23

Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
4.6. Проводимый анализ причин несоответствующего качества обучения достаточен для планирования мероприятий по предотвращению их появления	4,19	4,19	4,24	4,04	4,18
4.7. Существующий порядок планирования улучшений позволяет четко установить ответственных лиц, сроки и формы представления результатов	4,41	4,06	4,43	4,17	4,29
4.8. Используемые методы измерения и анализа позволяют снижать риски возникновения несоответствий качества предоставляемого нами образования	4,28	3,97	4,29	4,04	4,16

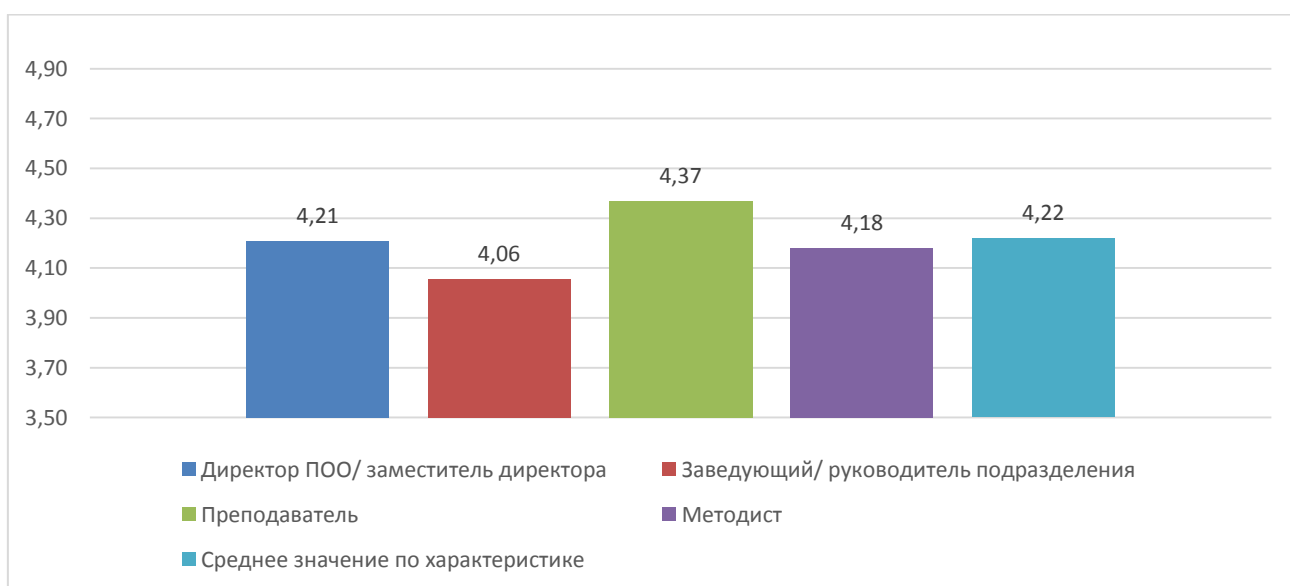
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

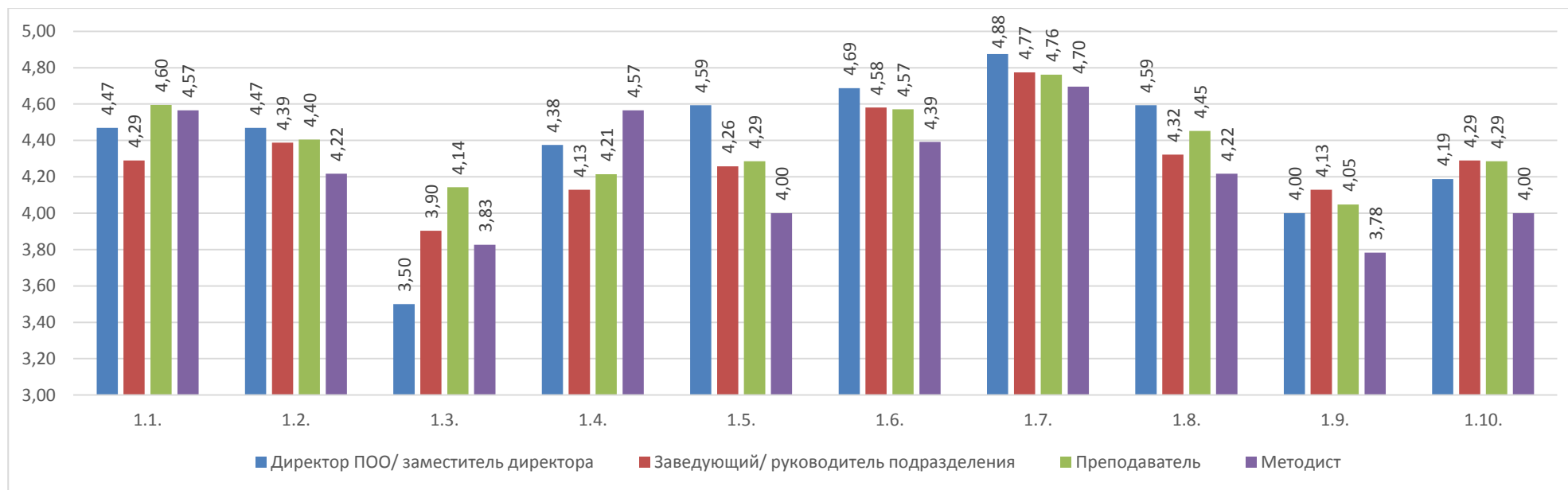


Ресурсная готовность*Аспект: Кадровые ресурсы*

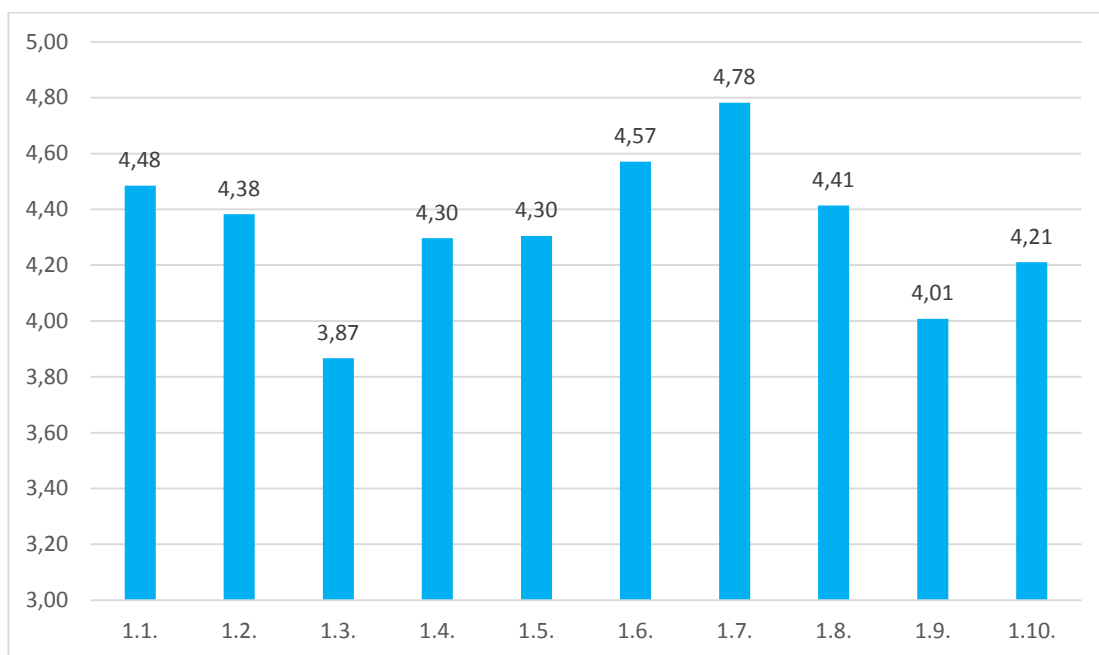
Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
1.1. Штатные должности сотрудников, участвующих в реализации программ ПК и ПРС замещаются на основании требований к квалификации (компетенциям)	4,47	4,29	4,60	4,57	4,48
1.2. Штатные педагогические работники полностью обеспечивают проектирование и реализацию программ ПК и ПРС	4,47	4,39	4,40	4,22	4,38
1.3. Имеется база внештатных преподавателей, привлекаемых к проектированию и реализации программ ПК и ПРС, которые работают на предприятиях и в организациях по соответствующему профилю	3,50	3,90	4,14	3,83	3,87
1.4. Ведётся учет вклада каждого сотрудника в реализацию программ повышения ПК и ПРС	4,38	4,13	4,21	4,57	4,30
1.5. Руководители мотивируют педагогических работников на участие в проектировании и реализации программ ПК и ПРС и поощряют их	4,59	4,26	4,29	4,00	4,30

Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
1.6. Осуществляется планирование профессионального развития персонала	4,69	4,58	4,57	4,39	4,57
1.7. Педагогические работники регулярно повышают свою квалификацию	4,88	4,77	4,76	4,70	4,78
1.8. Проводится подготовка административно-управленческого персонала, осуществляющего руководство реализацией программ ПК и ПРС	4,59	4,32	4,45	4,22	4,41
1.9. Осуществляется подготовка учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего поддержку программ ПК и ПРС	4,00	4,13	4,05	3,78	4,01
1.10. Привлекаются работодатели к участию в актуализации знаний преподавателей в соответствующей профессиональной области	4,19	4,29	4,29	4,00	4,21

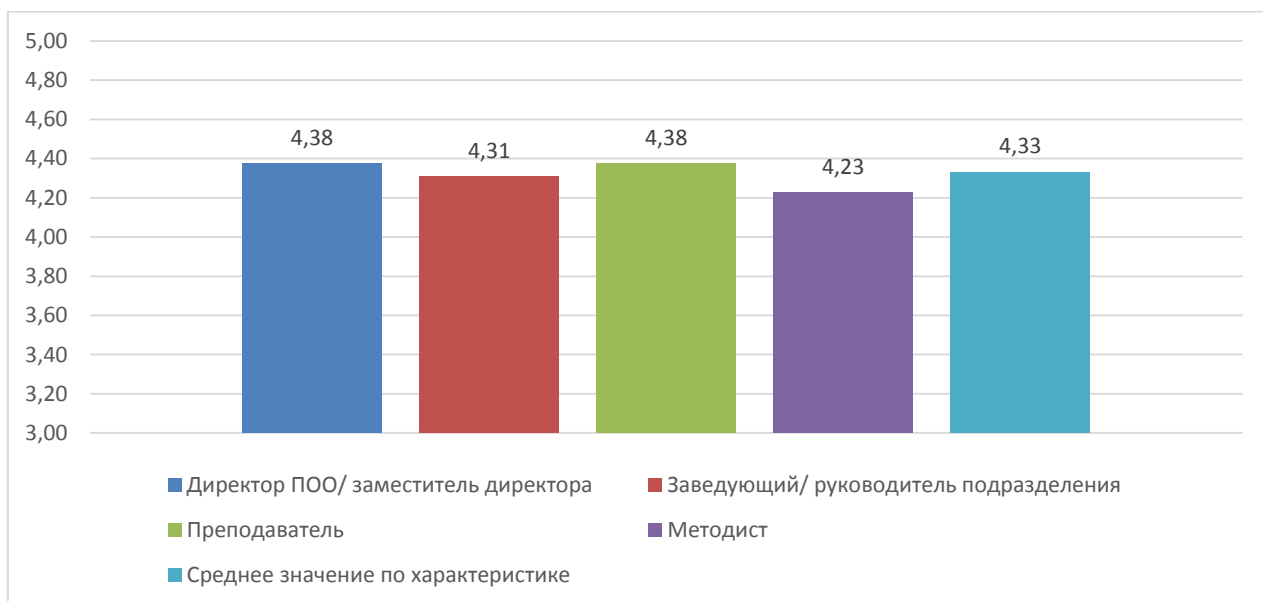
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

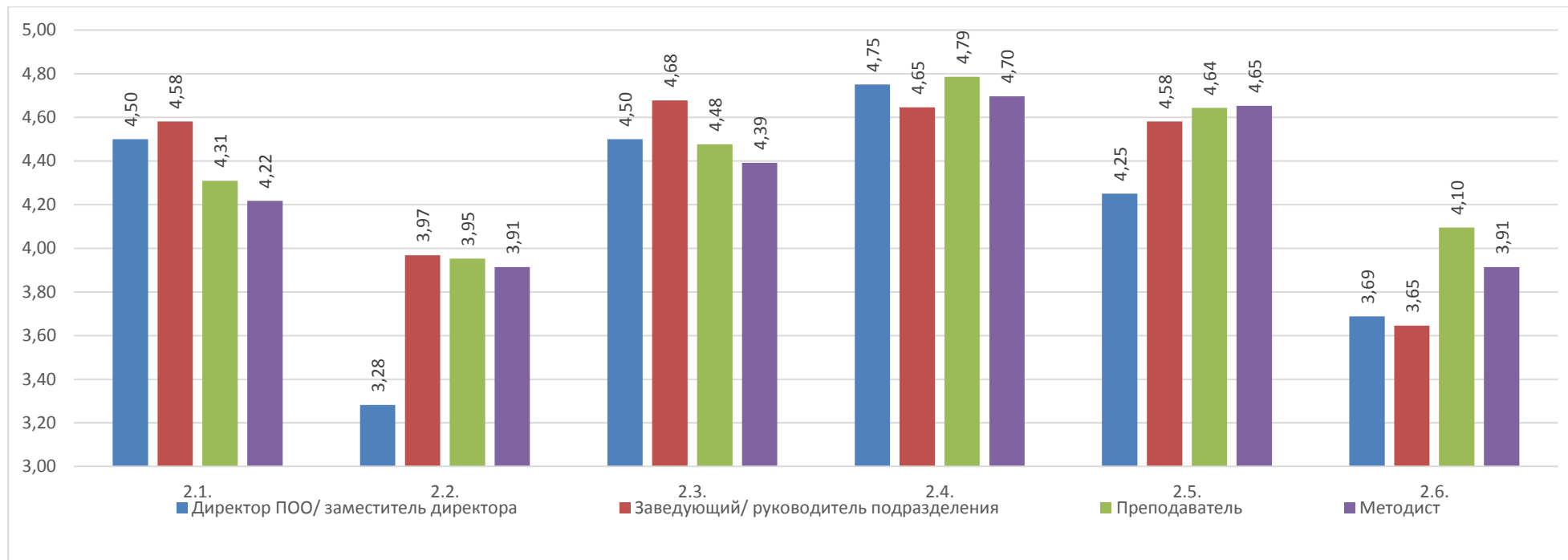


Аспект: Организационное и материально-техническое обеспечение

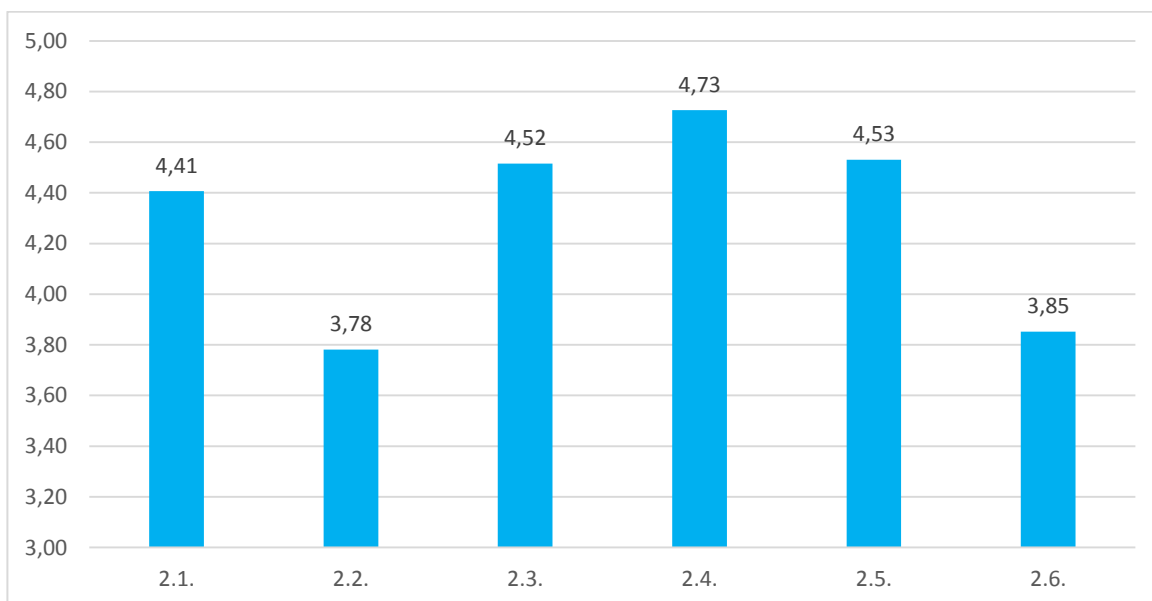
Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
2.1. Имеет собственную материально-техническую базу, достаточную для осуществления профессионального обучения по программам ПК и ПРС (включая необходимые учебные аудитории, компьютерные классы, технические средства обучения, учебно-производственные мастерские, специализированные лаборатории, полигоны, оборудование, сырье и материалы и т.д)	4,50	4,58	4,31	4,22	4,41
2.2. 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	3,28	3,97	3,95	3,91	3,78
2.3. Обеспечивает качество и эргономичность инфраструктуры, необходимой для комфортного пребывания обучающихся в образовательной организации	4,50	4,68	4,48	4,39	4,52

Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
2.4. Обеспечивает охрану труда и безопасность участников образовательного процесса во всех формах обучения, включая обучение с использованием дистанционных образовательных технологий	4,75	4,65	4,79	4,70	4,73
2.5. Обеспечивает информационную безопасность участников образовательного процесса во всех формах обучения, включая обучение с использованием дистанционных образовательных технологий	4,25	4,58	4,64	4,65	4,53
2.6. Обеспечивает создание инфраструктуры, необходимой для освоения программ ПК и ПРС лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	3,69	3,65	4,10	3,91	3,85

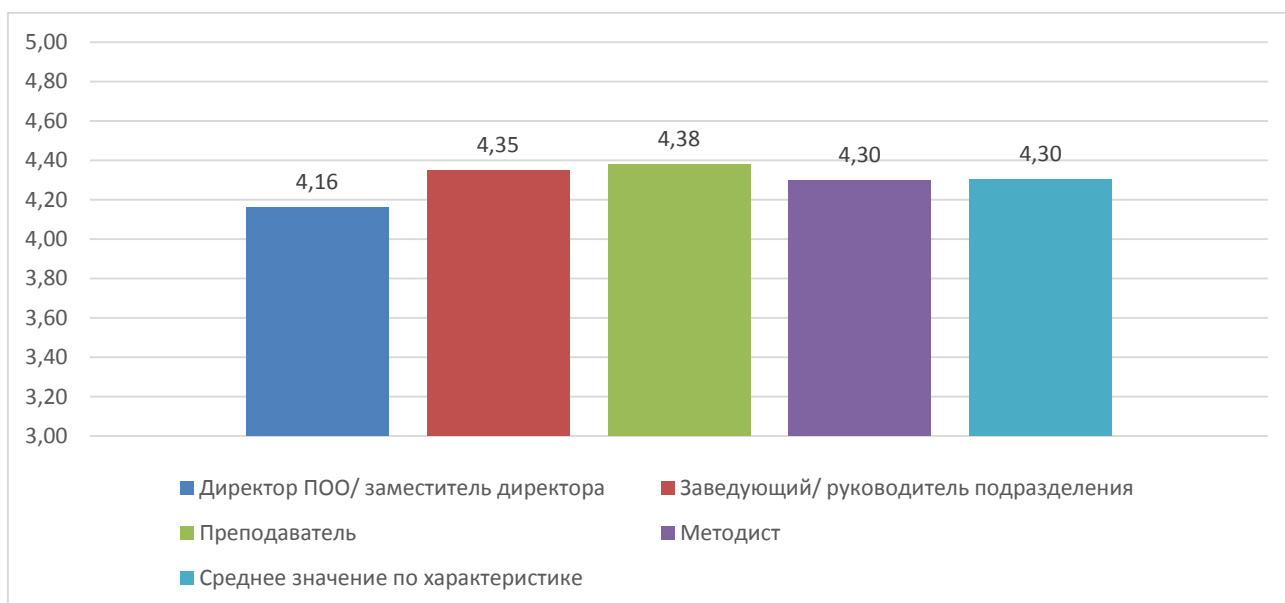
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

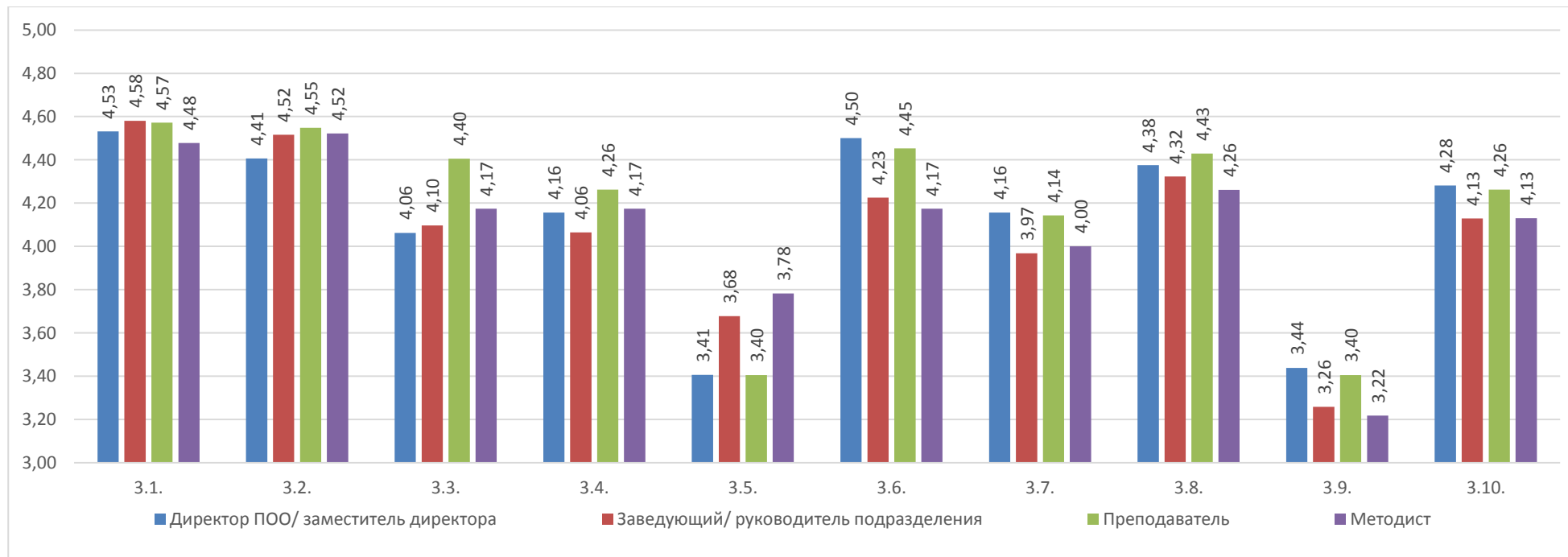


Аспект: Учебно-методическое обеспечение

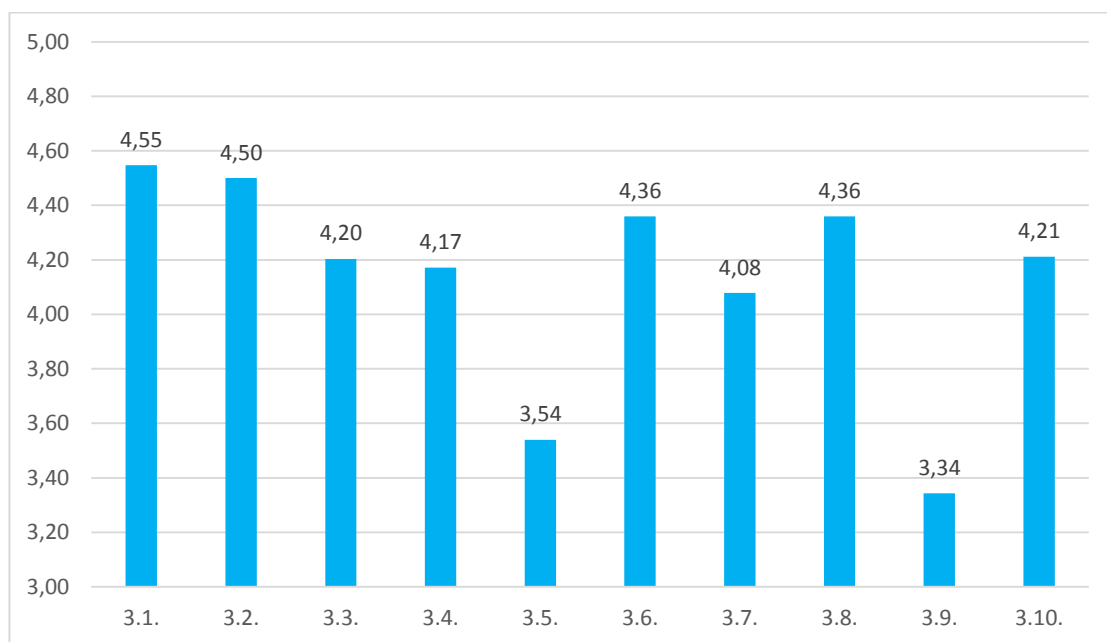
Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
3.1. Определены внутренние требования к разработке программ и учебно-методических материалов, порядок обеспечения ими учебного процесса	4,53	4,58	4,57	4,48	4,55
3.2. Образовательные программы и учебно-методические материалы проектируются с учетом данных мониторинга и анализа требований рынка труда	4,41	4,52	4,55	4,52	4,50
3.3. Для проектирования программ ПК и ПРС мы используем модульную технологию, что позволяет «составлять» программы как последовательность логически завершенных модулей, каждый из которых направлен на формирование одной или нескольких компетенций	4,06	4,10	4,40	4,17	4,20
3.4. Регулярно пополняется и(или) актуализируется банк модулей, используемых в программах ПК и ПРС	4,16	4,06	4,26	4,17	4,17
3.5. Создаются различные электронные курсы для вариативного выбора, что обеспечивает	3,41	3,68	3,40	3,78	3,54

Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
возможность разным категориям обучающихся одинаково эффективно достигать образовательных результатов					
3.6. Используются методы обучения, которые наилучшим образом соответствуют содержанию и целям реализуемых образовательных программ	4,50	4,23	4,45	4,17	4,36
3.7. Слушателям предоставляется возможность выбора индивидуальной образовательной траектории	4,16	3,97	4,14	4,00	4,08
3.8. Обратная связь, получаемая от преподавателей, используется для актуализации содержания программ ПК и ПРС и образовательных технологий	4,38	4,32	4,43	4,26	4,36
3.9. Разработка содержания образовательных программ и планирование методов обучения проводится с учетом международного опыта	3,44	3,26	3,40	3,22	3,34
3.10. Проводится анализ качества методического обеспечения учебного процесса, а также его своевременная актуализация или дополнение	4,28	4,13	4,26	4,13	4,21

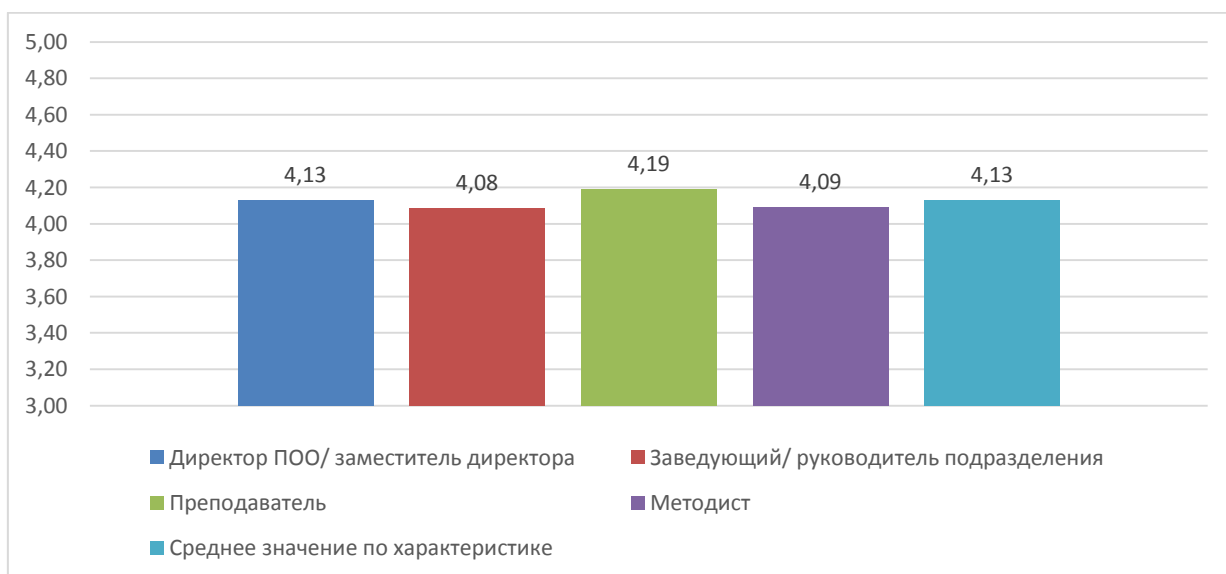
Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

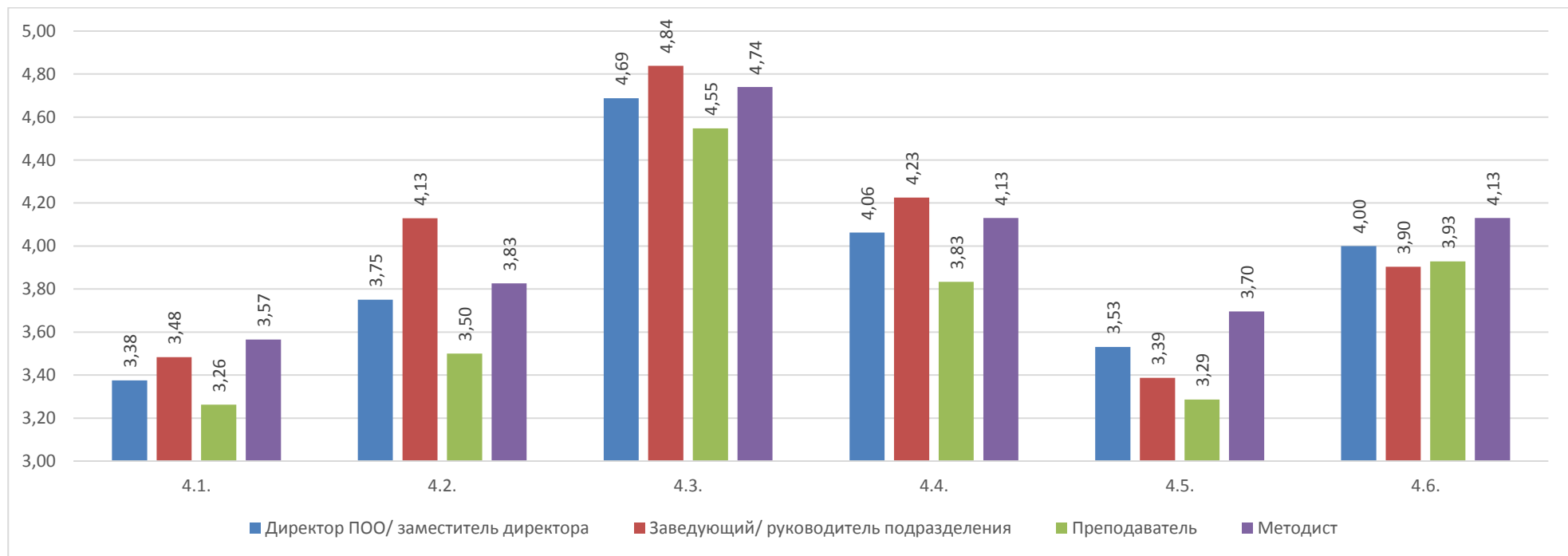


Аспект: Информационно-техническое обеспечение

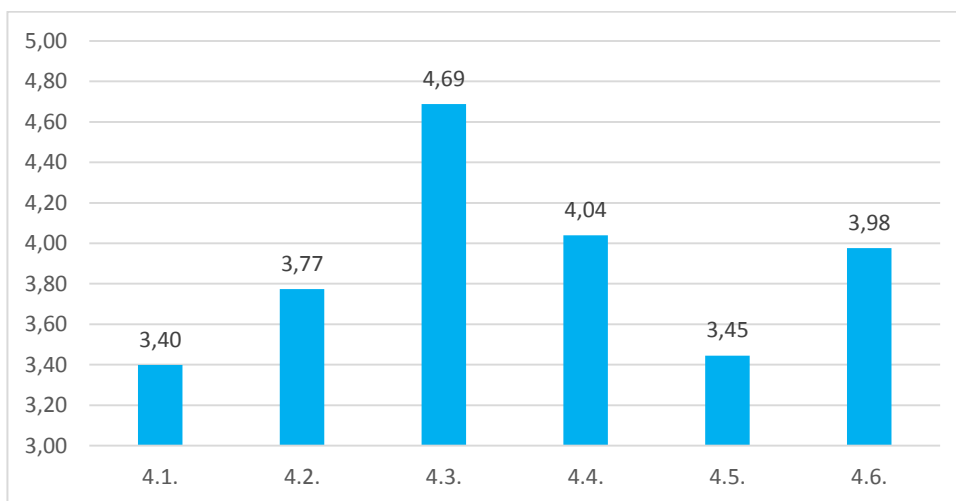
Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
4.1. Создаёт и осуществляет поддержку различных информационных ресурсов, необходимых для проектирования образовательных программ (например, таких, как банк дистанционных модулей, среда дистанционного обучения Moodle и другие)	3,38	3,48	3,26	3,57	3,40
4.2. Обеспечивает наличие и осуществляет актуализацию информационного и программного обеспечения для реализации программ ПК и ПРС (включая применение дистанционных образовательных технологий, доступ к электронным ресурсам, таким как ЭБС, информационно-справочные системы и т.п.).	3,75	4,13	3,50	3,83	3,77
4.3. Предоставляет возможность использования сети Интернет в учебном процессе	4,69	4,84	4,55	4,74	4,69
4.4. Организует обучение преподавателей применению дистанционных образовательных технологий	4,06	4,23	3,83	4,13	4,04
4.5. Проводит экспертную оценку применяемых технологий дистанционного обучения и предпринимает меры по их развитию	3,53	3,39	3,29	3,70	3,45

Название показателя	Директор ПОО/ заместитель директора	Заведующий/ руководитель подразделения	Преподаватель	Методист	Среднее значение по характеристике
4.6. Регулярно собирает отзывы обучающихся о качестве информационно-технического обеспечения учебного процесса	4,00	3,90	3,93	4,13	3,98

Среднее значение показателей по характеристикам с учетом должностей



Среднее значение показателей по характеристикам



Среднее значение по аспекту в разрезе должностей

