



Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования

«Институт опережающего образования Свердловской области»

ОГРН 1236600010460 ИНН 6678127735 КПП 667801001

УТВЕРЖДАЮ:

Директор АНО ДПО
«Институт опережающего образования
Свердловской области»
Н.Н. Хридина
2024г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ
ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ от 01.09.2014г.
(с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 20.05.2024)

ЕКАТЕРИНБУРГ 2024

1. Введение

В соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»¹ «Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ» представляет собой **признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля».**

Иными словами, опираясь на мировой опыт, российские органы власти приняли решение привлечь к контролю качества профессионального образования в рамках проведения профессионально-общественной аккредитации работодателей и их объединения как системных потребителей образовательных услуг ПО, а также уполномоченные ими организации, способные оценить уровень подготовки и востребованности выпускников. С этой точки зрения, профессионально-общественная аккредитация программ профессионального образования – процесс, в результате которого приобретается признание соответствия уровня подготовки выпускников, освоивших программу профессионального образования, критериям и требованиям профессиональных сообществ и объединений работодателей, представляющих интересы системных потребителей образовательных услуг.

Профессионально-общественная аккредитация призвана отразить исключительно интересы работодателей как потребителей результатов деятельности образовательных учреждений, поэтому она не может выступать заменой государственной аккредитации (проверяющей соответствие государственным требованиям и нормативам, отраженным в федеральных государственных образовательных стандартах), а может лишь дополнять ее; однако наличие у образовательной программы такой аккредитации может служить дополнительным фактором при оценке качества образования при проведении государственной аккредитации образовательных программ.

Профессионально-общественная аккредитация базируется на результатах профессиональной (независимой) оценки качества программы профессионального образования. Если перед аккредитацией в образовательной организации, представившей программу на аккредитацию (далее Аккредитуемой ОО), общественная или профессиональная (независимая) оценка качества не проводилась, то она будет проведена в процессе профессионально-общественной аккредитации, т.к. является частью этого процесса. Если общественная и/или профессиональная (независимая) оценка качества проводилась перед профессионально-общественной аккредитацией и по критериям, сходным с критериями аккредитующей организации, то профессионально-общественная аккредитация предполагает акцептацию экспертных оценок и использование результатов оценки для проведения процедуры аккредитации.

Российские национальные стандартизационная и сертификационная рамки только складываются, профессиональные стандарты, объединения работодателей во многих профессиональных полях отсутствуют, а те, которые существуют, не видят оценку образовательных программ в качестве предмета своей деятельности, не имеют инструментов и процедур для ее осуществления, поэтому на сегодня перед Россией стоит ряд задач:

1) создание условий для деятельности организаций, ставящих в качестве своей цели проведение профессионально-общественной аккредитации, в частности, признание образовательных программ профессиональными объединениями и организациями работодателей, обладающими достаточными ресурсами и опытом в разработке и согласовании нормативных требований к оценке качества образовательных программ и др.;

2) определение статуса уполномоченной организации;

3) разработка процедуры взаимодействия аккредитующей организации с экспертным сообществом – экспертными организациями, проводящими независимую оценку качества образования;

4) формирование механизма упорядочения деятельности аккредитующих и экспертных организаций на принципах независимости, профессионализма, добросовестности выполнения функций в сфере экспертной и аккредитационной деятельности. При этом следует отметить, что желательно соблюсти принцип минимизации оценочных процедур, что позволит образовательным учреждениям выполнять эти процедуры качественно.

Профессионально-общественная аккредитация может организовываться и проводиться **объединением работодателей или уполномоченной ими организацией (далее Аккредитующей орга-**

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

низацией), которая обеспечивает учет интересов работодателей в должной мере. Аккредитующая организация проводит профессионально-общественную аккредитацию самостоятельно или используя результаты профессиональной (независимой) оценки качества программы профессионального образования специализированными организациями по оценке качества образования (далее экспертными организациями). Проведение независимой оценки делегируется экспертным организациям, в случае если ни объединение работодателей, ни уполномоченная ими организация не обладают должными компетенциями в данной сфере – например, не проводят самостоятельно сертификацию профессиональных квалификаций выпускников.

Основные задачи аккредитующих организаций:

- определение порядка аккредитации профессиональных образовательных программ,
- определение и согласование в профессиональном сообществе критериев, форм и методов оценки при проведении указанной аккредитации,
- определение прав, предоставляемых реализующей аккредитованные профессиональные образовательные программы организации, осуществляющей образовательную деятельность, и (или) выпускникам, освоившим такие образовательные программы.

Аккредитующая организация осуществляет также

- формирование пула независимых, добросовестных, обученных экспертов;
- обеспечение профессионализма, добросовестности и отсутствия конфликта интересов в деятельности экспертов, контроль их деятельности;
- обеспечение независимости и добросовестности в принятии решений;
- оценку качества подготовки выпускников в соответствии с требованиями заинтересованных сторон;
- оценку гарантий качества образования;
- анализ соответствия стандартам, применяемым на рынке образовательных услуг;
- подготовку консолидированной информации (экспертных заключений);
- составление рейтингов образовательных программ.

Аккредитующая организация, разрабатывая методологию профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования, должна ориентироваться в первую очередь на профессиональные стандарты, разработанные в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов" (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23) с учетом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, признанные в аккредитующей организации, и/или рамки профессиональных квалификаций, и/или профессиональные рамки компетенций, также разработанные объединениями работодателей.

Кроме того, аккредитующая организация должна учитывать различные стандарты образовательной деятельности, которые признаются в обществе и на основании которых можно оценивать и сопоставлять качество результатов обучения и гарантии качества образования, предоставляемые образовательными организациями. В число последних входят европейские стандарты (ESG), федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), образовательные стандарты, самостоятельно устанавливаемые организациями высшего образования и среднего профессионального образования, имеющими на это право согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.02.2023) (ОС), стандарты российских и международных общественных организаций, осуществляющих деятельность в области образования, и др.

Образовательная организация (ОО) самостоятельно на основе ФГОС или ОС разрабатывает и реализует основные профессиональные образовательные программы с учетом требований рынков образовательных услуг и рынка труда (местного, регионального и/или федерального, в зависимости от целей программы), а также запросов и потребностей конкретных профессиональных сообществ и объединений работодателей; представляет их добровольно к профессионально-общественной аккредитации.

Предмет профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования составляют следующие аспекты деятельности образовательной организации, реализующей программы профессионального образования:

Критерии, определяющие качество результатов обучения: востребованность выпускников программы на федеральном и региональном рынках труда; уровень сформированности итоговых компетенций выпускника; уровень удовлетворенности результатами обучения.

Критерии, определяющие эффективность условий и гарантии качества реализации программы: программа (стратегия, цели, содержание структура, менеджмент); учебно-методические материалы; технологии и методики образовательной деятельности; материально-технические ресурсы программы; финансовые ресурсы программы; информационные ресурсы программы.

Профессионально-общественная аккредитация программ профессионального образования является постоянно действующей системой общественного признания соответствия уровня профессионального образования установленным критериям и требованиям Аккредитующей организации. Поэтому основными задачами профессионально-общественной аккредитации программ ПО конкретной образовательной организации, являются:

1) удостоверение уровня подготовки выпускников с точки зрения ее достаточности для ведения профессиональной деятельности, учитывая современные запросы рынка труда;

2) удостоверение профессиональным сообществом и работодателями достаточности условий реализации программы, нацеленной на формирование итоговых компетенций выпускников образовательных программ;

3) предоставление профессиональному сообществу и работодателям гарантий того, что образовательные программы, прошедшие профессионально-общественную аккредитацию, располагают достаточными образовательными, финансовыми и материально-техническими и инновационными ресурсами для поддержания достигнутого уровня образования в ближайшие несколько лет;

4) предоставление потребителям образовательных услуг аккредитуемых программ и другим заинтересованным сторонам достоверной информации об уровне результатов обучения и уровне обеспечения образовательным учреждением гарантий качества образования в рамках программ, прошедших аккредитацию;

5) предоставление ОО возможности более четко осознать сильные и слабые стороны оцениваемых программ; выявить факторы, сдерживающие развитие программ, объективно оценить соответствие заявленных целей программ имеющимся ресурсам;

6) обеспечение и расширение участия профессионального сообщества и работодателей в развитии и реализации программ, в формировании профессиональных компетенций выпускников;

7) поощрение ОО к внедрению современных образовательных методик и технологий для приведения в соответствие результатов обучения интересам работодателей;

8) поощрение ОО к обновлению профессорско-преподавательского состава, учебно-методических материалов, технологий и методик обучения, позволяющему гарантировать формирование компетенций выпускников, ориентированных на современные потребности рынка труда.

2. Принципы профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования

Основными принципами профессионально-общественной аккредитации программ образования являются:

- законность профессионально-общественной аккредитации;
- добровольность участия в профессионально-общественной аккредитации;
- открытость информации о процедурах и критериях профессионально-общественной аккредитации;
- отстаивание интересов работодателей и их объединений при реализации образовательных программ конкретных направлений подготовки;
- нацеленность профессионально-общественной аккредитации на развитие экономики на локальном, региональном и национальном уровнях;
- нацеленность на распространение добросовестных практик делового оборота со стороны наемных работников по отношению к работодателям;
- защита прав участников профессионально-общественной аккредитации;
- полнота и достоверность используемой экспертами информации;

- открытость для субъектов профессионально-общественной аккредитации и возможность участия в проведении оценки любых организаций, отвечающих установленным требованиям;
- уважения независимости образовательной организации;
- гарантии соответствия процедур профессионально-общественной аккредитации требованиям Аккредитующей организации, обеспечиваемые привлечением сертифицированных экспертов, использованием стандартизированного и технологичного инструментария оценки;
- независимость и объективность принимаемых решений, исключение дискриминации и принятия пристрастных решений;
- ответственность за результаты профессионально-общественной аккредитации;
- доступность и гласность результатов профессионально-общественной аккредитации.

Основные субъекты процедуры профессионально-общественной аккредитации:

| Субъект процедуры | Мотивы | Роль в процедуре |
|---|---|---|
| Аккредитующая организация (работодатели, их объединения или уполномоченные ими организации) | Влияние на результаты обучения и обеспечение их соответствия установленным аккредитующими организациями требованиям | Принятие решения об аккредитации/ неаккредитации программ, разработка и утверждение критериев и показателей, формирование организационных структур для принятия решений об аккредитации |
| Образовательная организация, представившая образовательную программу к аккредитации («аккредитуемая») | Получение обратной связи от рынка труда, работодателей | Предоставление образовательных программ к аккредитации, участие в экспертизе и оценке качества образования |

Другие участники процедуры профессионально-общественной аккредитации:

Экспертные организации (при необходимости);

- Эксперты;
- Экспертные комиссии;
- Органы государственного управления (как пользователи результатов).
- Обучающиеся, студенты и абитуриенты образовательных программ (как пользователи результатов).

3. Система критериев и показателей профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования.

Основное внимание при разработке критериев и формировании процедур профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования уделяется требованиям работодателей и рынка труда. Критерии должны регулярно обновляться на основе обобщения практики профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования и постоянного учета запросов работодателей – основных потребителей выпускников программы, их новых требований к уровню и содержанию подготовки выпускников профессиональных образовательных программ.

1. Аккредитующая организация утверждает аккредитационные критерии и показатели и руководствуется ими при проведении аккредитационной экспертизы на соответствие данным критериям и показателям (экспертные организации, при необходимости, допускаются к процедуре только при условии признания критериев и показателей Аккредитующей организации).

2. Аккредитующая организация разрабатывает пороговые значения показателей. Значение показателя может быть «необходимым», т.е. соответствие «необходимому» значению (при прочих равных условиях) дает возможность принять положительное решение об аккредитации программ, и «до-

пустимое» значение показателя, определяющее зону ближайшего развития образовательной организации.

3. Аккредитующая организация аккредитует программу на соответствие заявленным критериям и показателям.

4. Аккредитующая организация определяет сроки аккредитации программ, условия и сроки исправления замечаний.

Основным объектом аккредитационной экспертизы является качество результатов обучения, в т.ч. соответствие фактических результатов (приобретаемых компетенций) выпускников программы компетенциям, заявленным в утвержденных отраслевых профессиональных стандартах или в утвержденных квалификационных характеристиках. Если аккредитующей организацией является отдельный работодатель, он вправе устанавливать свои требования к результатам обучения. Но качество результатов обучения не может являться единственным объектом оценки и аккредитации, т.к. не дает полного представления о программе в целом и не может являться гарантией подготовки высококомпетентных специалистов на какое-то определенное время в перспективе. Поэтому предлагается два объекта аккредитации:

1. Качество результатов обучения;
2. Эффективность и достаточность условий реализации образовательной программы.

3.1. Критерии профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования

Так как основной задачей Аккредитующей организации является признание качества и уровня подготовки выпускников, отвечающих требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда, то главными критериями профессионально-общественной аккредитации являются такие, которые определяют качество результатов обучения.

Критерии, определяющие качество подготовки обучающихся, студентов и выпускников.

1) Востребованность выпускников программы на федеральном и региональном рынках труда.

Критерий учитывает ориентированность программы на определенный уровень (уровни) рынка труда.

2) Уровень удовлетворенности качеством подготовки выпускников.

Критерий оценивает удовлетворенность качеством подготовки самих выпускников с точки зрения возможностей трудоустройства и построения карьеры, а также работодателей – в отношении тех выпускников программы, которые у них работают.

3) Уровень сформированности итоговых компетенций выпускника.

Критерий должен оцениваться в сочетании с результатами экспертной оценки квалификаций выпускников; в отсутствие таких результатов критерий оценивается по косвенным показателям – по наличию профессиональных сертификатов российского и международного уровня, признаваемых профессиональным сообществом, у выпускников программы.

4) Уровень сформированности компетенций обучающихся. студентов ОП.

В условиях отсутствия единых, сертифицированных и получивших профессиональное признание контрольно-измерительных материалов, оценивающих ключевые для направления подготовки (по мнению работодателей), критерий оценивается совокупно по косвенным признакам: оценивается соответствие используемого в рамках образовательной программы фонда оценочных средств задачам измерения компетенций, заявленных как востребованные образовательные результаты (валидность контрольно-измерительных материалов²); а также при условии признания данной компетентностной модели ключевыми работодателями – в качестве оценки сформированности компетенций обучающихся, студентов принимается уровень, определенный при промежуточной и итоговой аттестации. Если хотя бы одно из входящих условий не выполняется, данный критерий не оценивается в ходе аккредитационной экспертизы.

Критерии, определяющие эффективность условий и гарантии качества реализации программы.

² Дополнительными факторами, доказывающими валидность КИМ, служат сертификаты или экспертные заключения по их оценке, данные внешними организациями (центрами оценки качества, комиссиями УМО и т.п.)

- 1) Стратегия образовательной программы.
- 2) Цели и планирование реализации образовательной программы.
- 3) Структура и содержание образовательной программы.
- 4) Реализация образовательной программы.
- 5) Управление образовательной программой.
- 6) Профессорско-преподавательский состав.
- 7) Учебно-методические материалы и информационное обеспечение программы.
- 8) Материально-техническое и финансовое обеспечение программы.
- 9) Обеспеченность рабочими местами для прохождения производственной практики и стажировки.

Указанные критерии оцениваются комплексно, исходя из позиционирования конкретной образовательной программы и ее ориентации на определенный рынок труда, ключевых работодателей и стратегии развития. В зависимости от направления подготовки, к которому относится программа, ряд показателей может иметь больший или меньший вес (например, учет в компетентностной модели региональных потребностей в специалистах данного уровня при наличии региональной специфики – данный показатель не актуален для ОП в области бизнес-информатики, а также для ОП, имеющих ориентацию на федеральный и/или мировой рынок труда; для таких программ оценивается, насколько заявленные компетенции коррелируют с международными стандартами и рамками квалификаций в данной профессиональной области. Или показатель, касающийся разработки профилей по заказу работодателей – данный показатель не актуален для ОП в области экономики, менеджмента, для ОП бакалавриата, имеющих дженералистский подход, и для магистерских программ академической направленности).

В оценке критериев этой группы учитывается специфика образовательных программ:

- 1) С точки зрения направления подготовки;
- 2) С точки зрения направленности программы (выделяются программы общего профиля (с общепрофессиональной квалификацией), профильные программы (со специальной квалификацией), прикладные программы (с профессиональной квалификацией), программы прикладной и специальной направленности;
- 3) С точки зрения наличия государственной и/или международной/общественной аккредитации (образовательные программы, не имеющие ни государственной, ни международной/общественной аккредитации, оцениваются по ряду дополнительных критериев, обеспечивающих соответствие минимальным требованиям качества образовательной программы вне зависимости от специфики требований работодателей).

Все дополнительные факторы, влияющие на оценку критериев, представлены ниже, в таблице 1:

Таблица 1.

**Сведения об образовательной программе,
влияющие на оценку критериев и показателей.**

| | |
|---|---|
| С какого года реализуется программа? | Данные сведения учитываются в оценке всех показателей, где требуется анализ динамики. |
| На основании какого стандарта реализуется программа? | Данные сведения учитываются при определении соответствия требований к образовательным результатам, условиям реализации образовательной программы. |
| Количество обучающихся на программе на момент аккредитации | Данные сведения учитываются в оценке показателей, рассчитываемых как доля от общего числа обучающихся. |
| Имеет ли образовательная программа государственную аккредитацию | Данные сведения учитываются при оценке дополнительных показателей (для программ, не проходивших /не имеющих государственную аккредитацию). |
| Имеет ли образовательная программа меж- | Данные сведения являются дополнительным ма- |

| | |
|--|---|
| <p>дународную и/или общественную аккредитацию</p> | <p>териалом к анализу критериев, совпадающих со стандартами аккредитующих организаций (при наличии такого вида аккредитаций, действующих на момент прохождения экспертизы).</p> |
| <p>Наличие у образовательной программы итогов экспертизы на соответствие Европейским стандартам и руководствам по гарантиям качества Европейской ассоциации гарантий качества в профессиональном образовании (ESG ENQA).</p> | <p>Данные сведения являются дополнительным положительным (при наличии) фактором к оценке критериев 1-7.</p> |
| <p>Информационный ресурс образовательной программы</p> | <p>Данные сведения учитываются при оценке информационной открытости и доступности материалов ОП всем заинтересованным участникам образовательных отношений.</p> |

Полный перечень критериев и показателей:

Критерии и показатели, определяющие эффективность условий и гарантии качества реализации программы.

1. Стратегия образовательной программы

| № | Показатель | Тип показателя |
|---|---|----------------|
| 1 | Наличие документа, описывающего стратегию развития программы на ближайшие 4–6 лет. | К |
| 2 | Стратегия развития программы согласована с перспективами развития регионального (федерального, местного) рынков труда, отраслевыми тенденциями в рамках направления подготовки выпускников данной программы | Э |
| 3 | Стратегия учитывает влияние на реализацию программы основных макрофакторов | Э |

2. Цели и планирование реализации образовательной программы

| № | Показатель | Тип показателя |
|---|---|----------------|
| 1 | Цели образовательной программы учитывают востребованные в профессиональной деятельности образовательные результаты выпускника | Э |
| 2 | Цели образовательной программы согласованы с запросами федерального (регионального, местного) рынков труда | Э |
| 3 | Документированные цели программы доступны всем заинтересованным сторонам | Э |

3. Структура и содержание образовательной программы

| № | Показатель | Тип показателя |
|------|--|----------------|
| 1. | Компетентностная модель выпускника, предлагаемая образовательной организацией в данной ОП, коррелирует с запросами рынка труда (профессиональными стандартами, квалификационными характеристиками, компетентностной рамкой, разработанной самой аккредитующей организацией) | Э |
| 2. | Заявленные в ОП компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики) | К |
| 3. | Содержанием программы предусмотрена разработка профилей подготовки по согласованию с работодателями, с учетом региональных потребностей рынка труда | К |
| 4. | Содержание программы позволяет сформировать компетенции выпускника, разработанные с участием работодателей | |
| 4.1. | Наличие и доля в образовательной программе дисциплин, позволяющих формировать компетенции и результаты обучения, определенные с участием работодателей/с учетом профессиональных стандартов/требований национальной рамки профессиональных квалификаций/требований международных рамок квалификаций. | Д |
| 4.2. | Доля дисциплин, к разработке содержания которых привлекаются работодатели | Д |
| 5. | Наличие и доля дисциплин в учебном плане, формирующих компетенции и навыки, необходимые для получения профессиональных сертифицированных документов | Д |

| | | |
|----------------|---|----|
| | фикатов | |
| 6. | Фонды оценочных средств, используемые при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации, направлены на оценку востребованных при решении профессиональных задач образовательных результатов (компетенций) | |
| 6.1. | Фонды оценочных средств, используемые при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических (производственных) ситуаций | К |
| 6.2. | Доля дисциплин, фонды оценочных средств которых, используемые при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических (производственных) ситуаций и с учетом профессиональных задач, к которым готовится выпускник | Д |
| 7. | В программах практик (заданиях, результатах и т.д.) отражены формируемые компетенции | К |
| 8. | Вопросы и задания ИГА составлены с учетом конкретных запросов предприятий и организаций (с учетом специфики отрасли, в которой действует аккредитующая организация) | К |
| 9. | Вопросы и задания ИГА направлены на оценку сформированности компетенций выпускника | К |
| 10. | Тематика ВКР учитывает запросы предприятий и организаций профильной отрасли экономики | К |
| 11. | Структура программы позволяет обеспечить студентам индивидуальные траектории обучения | К |
| 12. | Распределение дисциплин и иных элементов учебного плана имеет обоснованную логическую последовательность освоения | Э |
| 13. | Изменения содержания программы с точки зрения соответствия актуальным потребностям рынка труда и задачам развития профессиональной сферы | Э |
| Д | Все дисциплины и практики имеют программы | К |
| О | В учебных программах дисциплин (модулей) сформулированы конечные результаты обучения в увязке с формируемыми компетенциями | КД |
| П ³ | | |

4. Реализация образовательной программы

| № | Показатель | Тип показателя |
|------|---|----------------|
| 1. | Применяемые технологии и методики образовательной деятельности соответствуют задачам и содержанию учебных дисциплин/модулей и формированию заявленных компетенций | Э |
| 2. | Работодатели принимают участие в разработке программ практик | К |
| 3. | Доля учебных дисциплин (курсов), проводимых работодателями/с участием работодателей | Д |
| 4. | Технологии и методики проведения текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации направлены на измерение формируемых компетенций | |
| 5. | Участие работодателей в контрольно-оценочных мероприятиях | |
| 5.1. | В мероприятиях текущего и промежуточного контроля профессиональных дисциплин принимают участие работодатели | Э |
| 5.2. | В ИГА принимают участие работодатели | К |

³ Здесь и далее так отмечены дополнительные критерии для образовательных программ, не имеющих государственную или общественную аккредитацию

| | | |
|-------------|--|---|
| 6. | Наличие представителей работодателей, привлеченных к соуправлению практиками, курсовыми работами, ВКР | К |
| 7. | Применение интерактивных и активных методов обучения | Э |
| 8. | Использование технологий электронного и смешанного обучения | Э |
| 9. | Формы привлечения студентов к выполнению реальных исследовательских и проектных работ по заказу/в интересах ключевых работодателей | К |
| 10. | Доля НИРС, выполняемых по заказу/в интересах ключевых работодателей, от общего числа НИРС | Д |
| 11. | ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях и в организациях | К |
| 12. | Места практик для студентов образовательной программы соответствуют задачам формирования и развития профессиональных компетенций | К |
| 13. | Доля студентов, получивших приглашения на работу по итогам практики, от общего числа проходивших практику студентов | Д |
| Д О П | Применяемые технологии и методики обеспечены соответствующими УММ | К |
| | Доля дисциплин/модулей, в которых применяются интерактивные и активные методы обучения | Д |

5. Управление образовательной программой

| № | Показатель | Тип показателя |
|----|--|----------------|
| 1. | Система управления программой обеспечивает достижение заявленных целей | Э |
| 2. | Система управления программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы | Э |
| 3. | Наличие в образовательной организации (на уровне реализации программы) базовых кафедр ведущих работодателей | К |
| 4. | Наличие подразделений образовательной организации (совместных структур) на предприятиях, которые являются основными потребителями выпускников | К |
| 5. | Система внутреннего мониторинга и экспертизы качества образования позволяет актуализировать содержание программы в соответствии с изменяющимися условиями и потребностями рынка труда | Э |
| 6. | Система ключевых показателей эффективности подразделений, отвечающих за реализацию программы, включает оценку эффективности взаимодействия с работодателями | К |
| 7. | Политика обеспечения кадрами предполагает закрепление на кафедрах научно-педагогических кадров, обладающих высокой компетентностью и квалификацией; привлечение молодых преподавателей и аспирантов, специалистов предприятий к преподавательской деятельности, оказание методической и научной поддержки молодым преподавателям | К |
| 8. | Наличие системы ключевых показателей эффективности ППС и АУП. Разработаны и утверждены требования к квалификации и компетентности преподавателей, привлекаемых к реализации программы | К |
| 9. | Система финансовой и нефинансовой мотивации ППС и АУП основана на результатах внутреннего мониторинга ППС и АУП. | Э |

6. Профессорско-преподавательский состав

| № | Показатель | Тип показателя |
|-------------|---|----------------|
| 1. | Доля специалистов-практиков, преподавателей профессиональных дисциплин, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности | Д |
| 2. | Доля преподавателей профессиональных/профильных дисциплин, имеющих опыт работы по профилю реализуемой дисциплины (не позднее 5-летней давности) | Д |
| 3. | Доля ППС, обладающих сертификатами соответствия требованиям профессиональных отраслевых стандартов и квалификационных рамок | Д |
| 4. | Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава образовательной программы | Э |
| 5. | Обновление профессорско-преподавательского состава образовательной программы | Э |
| 6. | Выполнение преподавателями программы научно-исследовательских проектов, получивших признание представителей рынка труда (например, внедренных на предприятиях, выполненных за счет выделенного гранта работодателей и т.д.) | Э |
| Д О П | К образовательному процессу привлекаются кадры, квалификация которых позволяет реализовать учебный процесс с использованием утвержденных технологий и методик образовательной деятельности | Э |

7. Учебно-методические материалы и информационное обеспечение программы

| № | Показатель | Тип показателя |
|-------------|---|----------------|
| 1. | К разработке УММ были привлечены работодатели – организации, ориентированные на выпускников | К |
| 1.1. | Количество работодателей, привлеченных к разработке УММ | К |
| 1.2. | Доля УММ, разработанных с участием работодателей | Д |
| 2. | В УММ содержатся кейсы, разработанные на основе реальных ситуаций, учитывающих особенности регионального и местного рынков труда. | К |
| 3. | Механизм актуализации УММ учитывает изменяющиеся условия на федеральном, региональном и местном рынках труда | Э |
| 4. | Обучающиеся, студенты и преподаватели образовательной программы имеют доступ к актуальным и авторитетным базам данных по направлениям профессиональной деятельности | К |
| 5. | Наличие в открытом доступе архива научных публикаций/ методических материалов образовательной программы | К |
| 6. | Наличие официальных страниц и аккаунтов образовательной программы (групп студентов, выпускников) в социальных сетях общего пользования (Facebook, Twitter, ВКонтакте и др.) | К |
| 7. | Доступность студентам и преподавателям электронных образовательных ресурсов по направлению подготовки (УММ; электронные учебники; обучающие компьютерные программы и т.д.) | Э |
| 8. | Информационная открытость ОП | Э |
| 9. | Наличие свободного доступа в Интернет у студентов | К |
| 10. | Наличие свободного доступа в Интернет у преподавателей | К |
| 11. | Наличие электронной биржи труда для студентов и выпускников | К |
| Д О П | УММ разработаны по всем дисциплинам, практикам, видам занятий и т.д. в соответствии со структурой и содержанием программ | К |
| | В учебных программах дисциплин (модулей) предполагаемые результаты обучения по дисциплине коррелируют с формируемыми компе- | К |

| | | |
|--|---|---|
| | тенциями выпускника | |
| | В учебных программах дисциплин (модулей) прописаны применяемые образовательные технологии и методики | Э |
| | Разработанные УММ могут использоваться для всех форм получения образования и для всех технологий обучения, реализуемых в рамках программы | Э |

8. Материально-техническое и финансовое обеспечение программы

| № | Показатель | Тип показателя |
|----|--|----------------|
| 1. | Материально-технические ресурсы обеспечивают возможность преподавателям осуществлять эффективную и результативную деятельность в рамках выбранных технологий и методик обучения | Э |
| 2. | Наличие аудиторий, оснащенных ресурсами и современным оборудованием (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими полную доступность информации, необходимой для эффективной деятельности (в т.ч. самостоятельной работы) студентов и преподавателей, позволяющими студентам формировать профессиональные компетенции | К |
| 3. | Наличие лабораторий/аудиторий, оснащенных социальными партнерами (работодателями) | К |
| 4. | Образовательная организация располагает современным оборудованием для проведения научных исследований по направлению подготовки (специальности) | К |
| 5. | Партнеры образовательной организации – крупные работодатели предоставляют базы для проведения практик, оснащенные современным оборудованием, приборами, необходимой для формирования профессиональных компетенций. | К |
| 6. | Финансовые ресурсы программы позволяют приобретать, обслуживать и эксплуатировать материально-техническую базу и оборудование, необходимые для получения студентами компетенций, актуальных для рынка труда | К |
| 7. | Финансовые ресурсы программы позволяют обеспечить учебный процесс преподавателями с уровнем квалификации и компетентности, достаточной для реализации программы | Э |
| 8. | Наличие процессов, направленных на получение дополнительного финансирования программы, например, предпринимательская деятельность, связанная с реализацией научных проектов преподавателей и студентов, привлечение негосударственных инвестиций и инвестиций социальных партнеров (работодателей) | К |
| 9. | Формирование бюджета, необходимого для эффективной реализации программы, контроль его исполнения, результативности использования выделяемых ресурсов, являются прозрачными для преподавателей, студентов, общественности. | К |

Критерии и показатели, определяющие качество подготовки студентов и выпускников

9. Востребованность выпускников программы на федеральном и региональном рынках труда

| № | Показатель | Тип показателя |
|----|---|----------------|
| 1. | Анализ востребованности выпускников данной программы на рынке | К |

| | | |
|----|---|---|
| | труда (по результатам анализа статистических данных, данных исследовательских агентств, PR-агентств, региональных органов власти и др.) | |
| 2. | Время, в течение которого выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности (в разрезе доли трудоустройства в регионе и вне региона) | Э |
| 3. | Доля трудоустроенных выпускников программы на момент проведения аккредитации | Д |
| 4. | Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике | Э |
| 5. | Анализ занятости выпускников программы в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями | К |

10. Уровень удовлетворенности качеством подготовки выпускников

| № | Показатель | Тип показателя |
|-----------------|--|----------------|
| 1. | Проводится анализ мнения работодателей относительно качества подготовки выпускников программы | К |
| 2. ⁴ | Проводится анализ мнения выпускников относительно качества своей подготовки | К |
| 3. | Доля работодателей, в целом удовлетворенных качеством подготовки выпускников программы | Д |
| 4. | Доля выпускников, удовлетворенных качеством своей подготовки с точки зрения достаточности ее для начала карьеры и последующего ее выстраивания | Д |
| 5. | Мнение ключевых работодателей о качестве подготовки выпускников программы | Э |
| 6. | Мнение выпускников о качестве подготовки в рамках программы | Э |

11. Уровень сформированности итоговых компетенций выпускника

| № | Показатель | Тип показателя |
|----|---|----------------|
| 1. | Доля выпускников, получивших профессиональные сертификаты в течение 3 лет со времени выпуска | Д |
| 2. | Доля студентов, получивших профессиональные сертификаты в течение времени обучения на программе | Д |
| 3. | Состав полученных сертификатов отражает сформированность востребованных профессиональных и ключевых компетенций выпускников в данной профессиональной сфере | Э |

12. Уровень сформированности компетенций обучающихся, студентов ОП

| № | Показатель | Тип показателя |
|----|--|----------------|
| 1. | Представленные фонды оценочных средств (ФОС), контрольно-измерительные материалы (КИМ) направлены на проверку, измерение компетенций | Э |
| 2. | При условии положительной оценки 1-го показателя Результативность освоения образовательной программы | Э |
| 3. | Доля студентов, освоивших образовательную программу (на момент аккредитации) не менее чем на 75 % (достигших порогового значения по результатам промежуточного контроля) | Д |

⁴ Показатели 1 и 2 являются условиями оценки для показателей 3-6.

3.2. Система оценки критериев и показателей

3.2.1. Каждый показатель отнесен к определенному типу в зависимости от способа его оценки: констатирующий, долевого, экспертный. Особенности по оценке показателей разных типов указаны в таблице 2:

Таблица 2.

Оценка показателей в зависимости от типа

| Обозначение | Тип показателя | Особенности оценки |
|-------------|----------------|--|
| К | Констатирующий | Может быть оценен как «да/нет» (наличие/отсутствие, соответствие/не соответствие оценочному суждению) |
| Д | Долевой | Может быть оценен как соответствующий в определенной мере рекомендованному значению (больше, меньше рекомендованного значения) |
| Э | Экспертный | Может быть оценен только с точки зрения эксперта, требует сопоставления данных, анализа, качественной оценки |

3.2.2. Показатели оцениваются по степени их выполнения; используется трехбалльная шкала:

Достаточное выполнение показателя (эксперт оценил, что показатель выполняется в полном объеме, которого достаточно для выполнения стандартов, заявленных Аккредитующей организацией по данному показателю) – 2 балла

Приемлемое выполнение показателя (эксперт оценил, что показатель выполняется в объеме, который может быть определен как «зона ближайшего развития образовательного учреждения», качество его выполнения на текущий момент недостаточно для выполнения стандартов, заявленных Аккредитующей организацией по данному показателю) – 1 балл.

Недостаточное выполнение показателя (эксперт оценил, что показатель не выполняется и не соответствует стандартам, заявленным Аккредитующей организацией по данному показателю) – 0 баллов.

Для экспертов подготовлены методические рекомендации, которые содержат описание, примерный состав каждого показателя (для долевого показателя – рекомендованное пороговое значение). В оценке эксперт может опираться на данные рекомендации.

При полном соответствии описанным в соответствующем столбце «Рекомендации по оценке» рекомендациям:

1) Наличие данного показателя и доказательств, подтверждающие это наличие или некоторое качество показателя) **ставится 2 балла**.

2) При частичном соответствии (указание на наличие, не подтвержденное доказательствами, вызывающее сомнения) **ставится 1 балл**.

3) Отсутствие (невыраженность, недоказанность) показателя – **ставится 0 баллов**.

3.2.3. Общая оценка критерия определяется степенью выполнения показателей (ВП), образующих данный критерий, и имеет следующую градацию:

| Интервал (в %), выполнения показателей | Оценка критерия |
|--|-----------------|
| $90 \% < \text{ВП} \leq 100 \%$ | 5 (отлично) |
| $70 \% < \text{ВП} \leq 90 \%$ | 4 (хорошо) |

Общая оценка критерия базируется на оценке отдельных показателей, образующих данный критерий, но не обязательно вычисляется как среднее арифметическое (с учетом разного веса отдельных показателей для программ разного направления и разной направленности).

Оценочная карта эксперта (профиль оценок)

Для рассмотрения отдельных вариантов принятия решения относительно аккредитации используется профиль оценок программы, отраженный в оценочной карте эксперта. Профиль оценок

содержит оценки по каждому критерию и общую оценку по качеству результатов обучения и по условиям реализации программы (см. оценочную карту эксперта в Приложении Ч).

3.3. Подходы к независимой оценке показателей аккредитации

При проведении аккредитационной экспертизы используются следующие методы и способы оценки показателей:

Анализ документов, предоставляемых образовательной организацией в аккредитационном пакете (с возможной выборочной проверкой данных). Сюда относятся:

- анализ анкеты-самооценки или отчета по самообследованию образовательной программы,
- анализ стратегических и концептуальных документов,
- анализ нормативно-методической и учебно-методической документации (учебные планы, программы дисциплин и т.д.),
- анализ документов, регламентирующих формирование и расходование финансовых ресурсов,
- анализ примеров КИМ, ВКР, справок внедрения и т.д.,
- анализ анкет работодателей и выпускников и сводных отчетов по результатам опросов и т.п.;
- анализ программ практик, отчетов студентов, отзывов на практики и других документов, регламентирующих организацию, проведение и защиту результатов практик и так далее (примерный перечень документов, предоставляемых образовательной организацией, см. в Приложении 2).

Анализ информации из открытых источников. Сюда относятся:

- анализ сайта образовательной программы и образовательной организации и других источников информации;
- анализ статистических данных, данных исследовательских агентств, PR-агентств, региональных органов власти и др.;
- анализ документов, подтверждающих учет макрофакторов, в т.ч. на уровне региона,

Анализ дополнительной информации, получаемой экспертом непосредственно из скайп-встреч или при очном визите в образовательную организацию. Сюда относятся:

- анализ внутренних информационных ресурсов при очном визите;
- дополнительное интервьюирование работодателей, интервьюирование преподавателей, студентов, выпускников;
- анализ портфолио и личных дел преподавателей;
- осмотр материально-технической базы (в основном, компьютерных классов, библиотеки, мест для самостоятельной и проектной работы студентов), посещение занятий и т.п.

Экспертиза регламентов и систем качества, применяемых образовательной организацией. Сюда можно отнести:

- экспертизу документов, регламентирующих систему внутреннего мониторинга качества образования,
- регламентов процессов обновления программы,
- системы ключевых показателей эффективности (например, в оценке профессорско-преподавательского состава),
- регламентов работы с ключевыми работодателями, структуры управления программой и т.п.

Аккредитующая организация может взять на себя дополнительный сбор информации об образовательной программе (вне рамок аккредитационной экспертизы), например:

- прямой сбор данных по выпускникам последних трех лет;
- прямая оценка компетенций, с использованием материалов, разработанных в образовательной организации, если они признаны экспертом валидными;
- прямая проверка информации, предоставленной ОО.

Такой сбор информации представляется целесообразным либо на этапе подготовки к аккредитационной экспертизе (с целью принятия решения о проведении или не проведении экспертизы в отношении конкретной образовательной программы), либо – что более целесообразно – на этапе оценки программ, аккредитованных с условиями (для контроля устранения недостатков, выявленных аккредитационной экспертизой, либо для подтверждения и/или увеличения срока аккредитации конкретной образовательной программы).

3.4. Критерии вынесения решения об аккредитации программы

Аккредитационный совет аккредитующей организации принимает решение, основываясь на заключениях и оценках экспертов, представленных в отчетах. При принятии решения Аккредитационный совет аккредитующей организации определяет сроки и статус аккредитации программы. Максимальный срок аккредитации программ профессионального образования не может превышать пяти лет. Это обосновано тем, что в ситуации развития инновационной экономики профессиональные компетенции выпускников должны постоянно актуализироваться в соответствии с требованиями рынка труда. Кроме того, устаревают как образовательные методики, так и материально-техническая база.

Возможные сроки аккредитации программ:

| № п.п. | Решение | Срок аккредитации |
|--------|------------------------------------|-------------------|
| 1 | Аккредитация по высоким стандартам | 5 лет |
| 2 | Полная аккредитация | 3 года |
| 3 | Аккредитация с условиями | 2 года |
| 4 | Аккредитация с условием | 1 год |
| 5 | Отказ в аккредитации | |

Оценка результатов обучения определяется на основании экспертиз таких критериев, как: востребованность выпускников программы на федеральном и региональном рынке труда, степень сформированности компетенций выпускника и студента, удовлетворенность результатами обучения работодателей и выпускников программы.

2. Оценка эффективности условий реализации программы дополняет оценку результатов обучения, характеризуя способность образовательного учреждения в течение срока аккредитации поддерживать и повышать качество образовательной программы, достоверного в ходе аккредитации.

3. В результате экспертной оценки по показателям устанавливаются ранговые значения, которые определяются степенью уверенности экспертов в том, что образовательная программа способна в течение срока аккредитации поддерживать и повышать качество результатов обучения и условий реализации программы.

4. Положительное решение об аккредитации принимается только в случае, если каждый критерий имеет значения 3, 4 или 5. В случае, когда хотя бы один из критериев имеет оценку «2», принимается решение «отказать в аккредитации».

Получение по образовательной программе решения «Аккредитация по высоким стандартам», т.е. получение наивысших экспертных оценок по аккредитуемой программе, означает, что программа значительно превышает (пороговые) стандарты и демонстрирует примеры наилучшей практики по всем или по отдельным критериям. Такая образовательная программа может быть принята за эталон.

Таблица 3.

Варианты принятия решения относительно аккредитации программ

| № | Оценка качества образования | Оценка гарантий качества образования | Решение об аккредитации | Комментарий | |
|----|-----------------------------|--------------------------------------|-------------------------|---|--|
| | | | | Качество результатов обучения (КРО) | Гарантии качества реализации программ (УРП) |
| 1. | 2 | 3, 4 или 5 | Отказать в аккредитации | КРО является низким. Предполагаемые результаты обучения не достигаются, поскольку в реализации программы имеются значительные недостатки. ОО должна в течение 1 | Уровень УРП является приемлемым, хорошим или высоким, что позволяет существенно повысить качество образования. |

| | | | | | |
|----|---|---|-------------------------|---|---|
| | | | | года устранить эти недостатки и повысить качество образования до приемлемого уровня. | |
| 2. | 3 | 2 | Отказать в аккредитации | КРО является приемлемым. ОО должна в течение одного года предпринять срочные меры по существенному повышению качества образования и по поддержке и дальнейшему улучшению качества образования. Эксперты не уверены в том, что ОО сможет выполнить указанные меры, поскольку уровень УРП низкий. | Уровень УРП является низким. УРП не предоставляют студентам возможностей для достижения большей части предусмотренных результатов освоения программы. ОО должна в течение одного года повысить обеспечение гарантий качества образования до приемлемого уровня. |
| 3. | 4 | | Отказать в аккредитации | КРО является хорошим, но достигается за счет мастерства преподавателей и энтузиазма студентов. ОО в течение ближайших двух лет должно поддерживать КРО и предпринимать меры по дальнейшему улучшению КРО. Однако эксперты не уверены в том, что ОО сможет выполнить указанные меры, поскольку уровень УРП низкий. | |
| 4. | 5 | | Отказать в аккредитации | КРО является высоким, но достигается за счет мастерства преподавателей и энтузиазма студентов. ОО в течение ближайших двух лет должна поддерживать КРО, меры по дальнейшему улучшению КРО не являются обязательными. Однако эксперты не могут быть уверены в том, что ОО сможет поддерживать КРО в ближайшие два года, поскольку УРП признаны неэффективными. | |

| | | | | | |
|------|---|---|---------------------------------------|--|--|
| 5.6. | 3 | 3 | Аккредитация с условием на 1 (2) года | КРО является приемлемым. ОО должна в течение одного года предпринять меры по существенному повышению качества образования. | Уровень УРП является приемлемым. При этом эффективность условий реализации программы в течение ближайшего года должна быть существенно улучшена. |
| 7. | | 4 | Аккредитация с условием на 1 (2) года | | Уровень условий реализации программы является хорошим. ОО в течение ближайших двух лет способна поддерживать уровень УРП и предпринимать меры по дальнейшему его улучшению. |
| | | 5 | Аккредитация с условием на 1 (2) года | | Условия реализации программы являются эффективными. ОО в течение ближайших двух лет способна поддерживать уровень УРП, меры по его повышению не являются обязательными. |
| | 4 | 3 | Аккредитация с условием на 1 (2) года | КРО является хорошим. ОО в течение ближайших двух лет должна поддерживать КРО и предпринимать меры по дальнейшему улучшению КРО. Однако эксперты не могут быть уверены в том, что ОО сможет поддерживать КРО на хорошем уровне в ближайшие два года, поскольку условия реализации программы не могут быть признаны эффективными. | Уровень УРП является приемлемым. При этом эффективность условий реализации программы в течение ближайшего года должно быть существенно улучшено. |
| | | 4 | Полная аккредитация | КРО является хорошим. ОО в течение ближайших трех лет должна поддерживать КРО и предпринимать меры по дальнейшему улучшению КРО. Эксперты уверены в том, что ОО сможет поддерживать КРО на хорошем уровне в ближайшие три года, поскольку УРП со- | Уровень условий реализации программы является хорошим. ОО в течение ближайших трех лет способна поддерживать уровень УРП и предпринимать меры по дальнейшему его улучшению. |

| | | | | | |
|--|---|---|---------------------------------------|---|---|
| | | | | ответствует хорошему уровню. | |
| | | 5 | Полная аккредитация | <p>КРО является хорошим. ОО в течение ближайших трех лет должна поддерживать КРО и предпринимать меры по дальнейшему улучшению КРО.</p> <p>Однако эксперты уверены в том, что ОО сможет поддерживать КРО на хорошем уровне в ближайшие три года, поскольку УРП признаны эффективными.</p> | <p>Условия реализации программы являются эффективными.</p> <p>ОО в течение ближайших трех лет способна поддерживать уровень УРП, меры по его повышению не являются обязательными.</p> |
| | 5 | 3 | Аккредитация с условием на 1 (2) года | <p>КРО является высоким. ОО в течение ближайших двух лет должна поддерживать КРО, меры по дальнейшему улучшению КРО не являются обязательными.</p> <p>Однако эксперты не могут быть уверены в том, что ОО сможет поддерживать КРО на высоком уровне в ближайшие два года, поскольку УРП не являются эффективными.</p> | <p>Уровень УРП является приемлемым. При этом эффективность условий реализации программы в течение ближайшего года должно быть существенно улучшено.</p> |
| | | 4 | Полная аккредитация | <p>КРО является высоким. ОО в течение ближайших трех лет должна поддерживать КРО, меры по дальнейшему улучшению КРО не являются обязательными.</p> <p>Эксперты уверены в том, что ОО сможет поддерживать КРО в ближайшие три года, поскольку УРП признаны хорошими.</p> | <p>Уровень условий реализации программы является хорошим.</p> <p>ОО в течение ближайших трех лет способна поддерживать уровень УРП и предпринимать меры по дальнейшему его повышению.</p> |
| | | 5 | Аккредитация по высочайшим стандартам | <p>КРО является высоким. ОО в течение ближайших пяти лет должна поддерживать КРО.</p> <p>Эксперты уверены в том, что ОО сможет поддерживать высокий уровень</p> | <p>Условия реализации программы являются эффективными.</p> <p>ОО в течение ближайших пяти лет способна поддерживать уровень УРП, меры по его повышению</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|----------------------------|
| | | | | КРО в ближайшие пять лет, поскольку УРП признаны эффективными. | не являются обязательными. |
|--|--|--|--|--|----------------------------|

4. Описание технологии профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования.

Технология профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования включает две основных составляющих:

Независимая оценка качества образования, осуществляемая экспертной организацией (в частности, оценка и сертификация профессиональных квалификаций выпускников, проводимая Центрами оценки и сертификации квалификаций-ЦОСК)⁵.

Проведение процедуры профессионально-общественной аккредитации работодателями, объединениями работодателей или уполномоченными ими организациями (Аккредитующей организацией).

| Основными шагами процедуры профессионально-общественной аккредитации являются: Шаг | Исполнитель |
|--|--|
| 1. Детализация цели профессионально-общественной аккредитации до задач, решение которых будет осуществляться во все периоды проведения процедуры аккредитации. | Аккредитующая организация |
| 2. Выбор экспертной организации для проведения процедуры независимой оценки качества образования (<i>факультативно</i>) | Аккредитующая организация |
| 3. Признание экспертной организацией критериев аккредитующей организации (<i>факультативно, при условии выполнения п. 2</i>) | Экспертная организация (ЦОСК) |
| 4. Ознакомление образовательной организации с инструментарием и процедурами, полным перечнем критериев и показателей, используемых при осуществлении независимой оценки качества образования, предшествующей аккредитационной экспертизе (<i>факультативно, при условии выполнения п. 2</i>) | Экспертная организация (ЦОСК) |
| 5. Ознакомление образовательной организации с технологией, методологией проведения профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования. | Аккредитующая организация |
| 6. Формирование экспертной команды, принимающей участие в процедуре профессионально-общественной аккредитации | Аккредитующая организация |
| 7. Согласование экспертной команды администрацией образовательной организации | Аккредитующая организация |
| 8. Проведение процесса самообследования образовательной программы | Образовательная организация |
| 9. Ведение консультационного сопровождения процесса самообследования образовательного учреждения членом экспертной команды (менеджером или руководителем проекта) | Аккредитующая организация (при необходимости – экспертная организация) |
| 10. Предоставление материалов самообследования и необходимых документов (аккредитационного пакета) образовательной программы на аккредитационную экспертизу | Образовательная организация |
| 11. Проведение заочной экспертизы аккредитационного пакета образовательной программы членами экспертной команды (экспертной комиссией) | Аккредитующая организация |

⁵ В условиях складывания национальной системы оценки и сертификации квалификаций. Пока ЦОСК существуют еще не во всех профессиональных областях, данная составляющая профессионально-общественной аккредитации может быть опущена).

| | |
|--|--|
| 12. Предоставление предварительных экспертных отчетов, определение необходимости скайп-встреч и очного визита | Аккредитующая организация |
| 13. Согласование скайп-встреч экспертной комиссии с выбранными целевыми группами | Аккредитующая организация, образовательная организация |
| 14. Составление программы очного визита экспертной комиссии в образовательное учреждение (<i>факультативно, по итогам заочной экспертизы и скайп-встреч</i>) | Аккредитующая организация |
| 15. Утверждение программы очного визита экспертной комиссии (<i>факультативно, по итогам заочной экспертизы и скайп-встреч</i>) | Аккредитующая организация, образовательная организация |
| 16. Проведение процедуры очного визита (<i>факультативно, по итогам заочной экспертизы и скайп-встреч</i>) | Аккредитующая организация, образовательная организация |
| 17. Составление итоговых отчетов экспертными комиссиями | Аккредитующая организация |
| 18. Согласование итогового отчета с образовательной организацией | Аккредитующая организация |
| 19. Проведение заседания Аккредитационного совета | Аккредитующая организация |
| 20. Подготовка и выдача документов об аккредитации образовательной организации (свидетельства/сертификата, отчета, комплекта презентационных материалов) | Аккредитующая организация |
| 21. Осуществление информирования всех заинтересованных сторон о результатах проведения профессионально-общественной аккредитации программы | Аккредитующая организация |
| 22. Включение образовательной программы в реестр аккредитованных программ аккредитующей организации, определение места программы в рейтинге аккредитованных программ (если таковой ведется аккредитующей организацией) | Аккредитующая организация |
| 23. Подготовка образовательной организацией графика устранения замечаний (<i>при необходимости</i>) | Образовательная организация |
| 24. Разработка аккредитующей организацией системы последствий по результатам вынесенных решений. | Аккредитующая организация |

Кроме того, технология проведения профессионально-общественной аккредитации предполагает наличие различных подсистем.

Информационная подсистема профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования предполагает не только поиск, анализ и обработку первичной информации о качестве программ, но и информирование всех заинтересованных сторон на различных этапах проведения процедуры профессионально-общественной аккредитации, создание информационного поля для понимания значимости и общественной важности профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования.

Экспертная подсистема профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования предполагает проведение экспертной оценки качества программ профессионального образования и представление экспертного заключения в форме отчета, являющегося основанием для принятия решения Аккредитационным советом аккредитующей организации о сроках и условиях аккредитации программы.

Правовая подсистема профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования обеспечивает разработку нормативно-правового обеспечения, регламентирующей деятельность различных заинтересованных сторон и специализированных организаций, осуществляющих свою деятельность в сфере профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования. Включает документы, определяющие права и обязанности основных участников процедуры профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования.

4.1. Этапы аккредитационной экспертизы

4.1.1. Самообследование программы

Самообследование программы проводится на основе критериев и показателей качества и гарантий качества образования, утвержденных Аккредитующей организацией. На этапе проведения самообследования Аккредитующей организацией (и/или экспертной организацией, проводящей независимую оценку качества образовательных программ) оказывается консалтинговая помощь в процедуре самообследования. При проведении самообследования образовательное учреждение описывает, каким образом выполняется тот или иной показатель, подтверждая каждый аргумент примерами и соответствующими документами и представляет отчет о результатах обследования в виде заполненной Анкеты-самооценки (см. Приложение 1). Процедура самообследования направлена на анализ процесса реализации программы, определение стратегии повышения качества реализуемого образования и обеспечения гарантий качества образования на программном уровне.

При написании отчета о самообследовании сотрудникам образовательной организации необходимо критично проанализировать процессы и явления, происходящие на уровне реализации программы, т.к. отчет о самообследовании должен быть направлен на выявление слабых сторон программы для получения наиболее значимых рекомендаций от эксперта по улучшению качества образования и гарантий качества образования. К проведению процесса самообследования должны быть привлечены различные участники образовательных отношений: руководители программы, заведующие кафедрами, преподаватели, студенты, административно-управленческие кадры различных подразделений, участвующих в реализации образовательной программы. Основная цель процесса самообследования – оценить достоинства и недостатки образовательной программы, выделить факторы, которые благоприятствуют или сдерживают ее развитие; получить более четкое понимание стратегии развития программы. Проведение самообследования является важнейшим этапом экспертизы, поскольку результаты самооценки образуют основу экспертной оценки качества программы (см. Приложение 2 «Стандарт формирования документации по самообследованию профессиональной образовательной программы»).

Продолжительность самообследования определяется технологией проведения процедуры профессионально-общественной аккредитации. Сроки проведения самообследования согласовываются с ОО.

4.1.2. Заочная экспертиза (анализ документов)

Анкета-самооценка, заполняемая ОО, и приложенные к ней подтверждающие документы, а также документы, регламентирующие процедуры и принципы внутренней оценки программы, являются источником фактов для оценки качества и гарантий качества программы при проведении камерального анализа.

Все предоставленные образовательной организацией документы направляются в Аккредитующую организацию. Для осуществления процедуры проведения независимой оценки Аккредитующая организация вправе воспользоваться услугами экспертной организации.

При анализе предоставленных ОО документов экспертам следует обратить внимание на ряд исследуемых аспектов:

- предоставляемая ОО информация о программе является достоверной, актуальной и полной;
- сформулированы документы, описывающие основную образовательную программу; они являются открытыми для всех потребителей программы и участников образовательных отношений;
- разработана компетентностная модель выпускника, описывающая предполагаемые результаты обучения, ориентированные на запросы рынка труда (профессиональные стандарты, квалификационные характеристики, другие компетенции, разработанные аккредитующей организацией);
- содержание и условия реализации образовательной программы (структура и содержание программы, УММ, технологии, и т.д.) позволяют сформировать заявленные компетенции выпускника;
- ведется постоянный анализ внешних макро- и микрофакторов, влияющих на обеспечение конкурентоспособности программы;
- осуществляется постоянный внутренний мониторинг качества и гарантий качества образования;

-выполняются рекомендации предыдущих экспертиз и проверок, проведенных общественными организациями или государственными органами;

и т.д.

В период проведения заочной экспертизы эксперт имеет право запросить у образовательной организации недостающую информацию.

При проведении заочной экспертизы эксперт заполняет оценочную форму, где выставляет предварительные оценки, вписывает возникшие у него вопросы и комментарии. На основании предварительно заполненной оценочной формы всех экспертов, входящих в экспертную комиссию, формируется предварительный отчет определяется необходимость скайп-встреч и очного визита; с опорой на оценочные формы и предварительный отчет планируется при необходимости программа очного визита, в процессе которого эксперты должны снять все возникшие вопросы. По завершению заочной экспертизы составляется график скайп-встреч с выбранными целевыми группами и, при необходимости, программа очного визита в образовательную организацию (**см. Приложение 3**), в которой указываются:

Задачи проведения экспертизы

Сроки проведения очного визита

Мероприятия, которые должны посетить члены экспертной комиссии,

Продолжительность мероприятий очного визита.

Участники мероприятия очного визита: руководители образовательного учреждения, руководители программ, представители административно-управленческого состава различных подразделений, принимающих участие в реализации программы, заведующие кафедрами, преподаватели (штатные и внештатные), обучающиеся, студенты, выпускники, представители от работодателей и другие социальные партнеры, представители органов регионального (муниципального) управления и др.

Ответственные от образовательной организации.

Участники экспертной комиссии Аккредитующей организации.

И т.д.

Программа формируется менеджером (руководителем) проекта аккредитующей организации и согласуется с образовательной организацией.

4.1.3. Посещение образовательной организации экспертной комиссией

Основная цель очного визита экспертной комиссии, если его необходимость была установлена на предыдущих этапах, – удостовериться в предоставленной образовательной организацией информации, сравнить сведения, предоставленные в процессе самообследования программы, с фактическим положением дел. Очный визит назначается, если в процессе заочной экспертизы и скайп-встреч у экспертов остались сомнения в достоверности представленной информации или необходимость восполнить недостающую информацию, необходимую для оценки.

Очный визит экспертной команды в образовательную организацию не должен превышать четырех рабочих дней. При очном визите экспертная комиссия проводит дополнительные интервью с преподавателями, руководителями ОО, руководителями программы, заведующими кафедрами, обучающимися, студентами, выпускниками и работодателями с целью подтверждения данных и сведений, полученных в ходе заочной экспертизы по результатам самообследования.

При проведении очного визита эксперты аккредитующей организации используют следующие методические рекомендации.

Мероприятия, призванные подтвердить данные, указанные в отчете о самообследовании

| Мероприятие | Инструментарий |
|---|---|
| 1. Проведение интервью с: | |
| <ul style="list-style-type: none">• Заместителем директора, проректором по УР, УМР | Примерный перечень вопросов для интервью с заместителем директора, проректором по УР, УМР |
| <ul style="list-style-type: none">• Руководителем проекта, программ (деканом факультета, заведующим отделением) | Примерный перечень вопросов для интервью с руководителем проекта, программы |

| | |
|---|--|
| нием, заведующими кафедрами) | (деканом, заведующим отделением, заведующим кафедрой) |
| <ul style="list-style-type: none"> Сотрудниками подразделений, участвующими в организации и проведении учебного процесса | Примерный перечень вопросов для интервью с сотрудниками подразделений, участвующими в организации и проведении учебного процесса |
| <ul style="list-style-type: none"> Преподавателями, реализующими основную образовательную программу | Примерный перечень вопросов для интервью с преподавателями, реализующими образовательную программу |
| <ul style="list-style-type: none"> Обучающимися, студентами (разных курсов и форм обучения) | Примерный перечень вопросов для интервью со студентами |
| <ul style="list-style-type: none"> Выпускниками (последних 3–5 лет) | Примерный перечень вопросов для интервью с выпускниками |
| <ul style="list-style-type: none"> Работодателями | Примерный перечень вопросов для интервью с работодателями |
| 2. Посещение занятий | Примерный оценочный лист проведения учебного занятия |
| 3. Посещение аудиторий, лабораторий, библиотеки и других помещений | Примерный оценочный лист посещения аудиторий |
| 4. Посещение итоговых мероприятий (госэкзамен, защита ВКР, промежуточный экзамен или зачет групп разных форм обучения) ⁶ | Примерный оценочный лист посещения итоговых мероприятий |
| 5. Анализ жалоб и обращений обучающихся, студентов | Анализ жалоб и обращений обучающихся, студентов |
| 6. Изучение материалов, не представленных в анкете-самооценке и аккредитационном пакете | По запросу экспертной комиссии |

Примерный перечень вопросов для интервью с руководителем проекта, программы (деканом, заведующим отделением, заведующим кафедрой)

| Вопрос |
|---|
| 1. Охарактеризуйте основные элементы стратегии развития Вашей образовательной организации (куда движется ОО, как собирается себя позиционировать) |
| 2. По каким направлениям в ОО ведется подготовка, какие направления являются эксклюзивными? |
| 3. Охарактеризуйте взаимодействие вашей ОО с региональными (муниципальными) органами власти, с градообразующими предприятиями и/или крупнейшими предприятиями региона. |
| 4. Проводились ли сравнения реализуемых программ с практикой отечественных и/или зарубежных ОО соответствующего уровня и направленности, которые ваша ОО считает лучшими в области реализации программ? |
| 5. Осуществляется ли в Вашей ОО мониторинг эффективности реализации ОП и как он отражается на стратегическом, среднесрочном и операционном планировании Вашего образовательного учреждения? |
| 6. Каким образом в Вашей ОО осуществляется мониторинг деятельности подразделений? |
| 7. По каким критериям оценивается предметная компетентность преподавателя? |
| 8. Как часто осуществляется комплексная оценка преподавателей? |
| 9. Каким образом реализуется политика подготовки и переподготовки ППС? |
| 10. Как организован процесс мониторинга деятельности ППС? |

⁶ Если это возможно по графику визита

| Вопрос |
|---|
| 1. Проводятся ли представителями программы/подразделения исследования в области определения потребности региона в выпускниках данного направления (в т.ч. наличие и характеристика градообразующих предприятий, обеспечивающих базы трудоустройства выпускников)? |
| 2. Каким образом при наборе студентов на программу учитывается потребность соседних регионов в выпускниках данного направления? Откуда набираются абитуриенты? |
| 3. Проводятся ли исследования в области характеристики конкурентной среды по данному направлению? Сколько УСПО в регионе, ведущих подготовку специалистов данного направления? Охарактеризуйте их (статус, собственность, количество обучающихся) и т.д. |
| 4. Заключены ли у отделения, факультета договоры на трудоустройство выпускников, какой процент выпускников прошлого года трудоустроен по заявкам предприятий или на основе трехсторонних (целевых) договоров? |
| 5. Какие цели программы являются для вас наиболее значимыми? |
| 6. Какими основными компетенциями должен обладать выпускник программы? |
| 7. Какими инструментами, на Ваш взгляд, можно проверить сформированность компетенций? |
| 8. Какие инструменты используются при проверке компетенций на оцениваемой программе? |
| 9. Доля отчисленных с программы обучающихся, студентов, основные причины отчисления. В количественном соотношении: сколько принято на программу, сколько отчислено (например, из выпуска прошлого года)? |
| 10. Какие меры принимаются для закрепления научно-педагогических кадров, молодых преподавателей, специалистов предприятий и аспирантов? |
| 11. Есть ли разработанная политика в области формирования и развития кадрового резерва? |
| 12. Сколько было «резервистов» за прошлый год, перемещенных с занимаемых должностей на более высокие позиции? |
| 13. Сколько «резервистов» уволилось из образовательной организации за прошлый год? |
| 14. Проводится ли опрос, анкетирование «резервистов» об удовлетворенности перспективами своего профессионального роста? Результаты анкетирования за прошлый год |

Примерный перечень вопросов для интервью с сотрудниками подразделений, участвующими в организации и проведении учебного процесса

| Вопрос |
|---|
| 1. Определите место вашего подразделения в общей структуре управления, распределены ли зоны ответственности различных структурных подразделений? |
| 2. За что отвечает ваше структурное подразделение? |
| 3. Озвучьте основные цели программы, есть ли возможность ознакомиться с целями всем участникам вашего подразделения? |
| 4. Как ваше подразделение осуществляет взаимодействие: |
| со студентами, |
| с работодателями |
| с другими подразделениями, отвечающими за реализацию программы? |
| 5. Приведите перечень нормативной документации (стандарты, регламенты, инструкции, положения, штатное расписание, должностные инструкции и т.д.), регламентирующей планирование, организацию и управление процессом реализации и развития программы |
| 6. Есть ли система ключевых показателей эффективности вашего подразделения? |
| 7. Какой процент достижения ключевых показателей эффективности вашего подразделения? |
| 8. Как контролируется выполнение стандартов, регламентов и положений, утвержденных ОО, в вашем подразделении? |
| 9. Есть ли в вашей ОО система внутреннего мониторинга качества образования? |
| 10. Как ваше подразделение принимает участие в системе внутреннего мониторинга качества образования? |

11. Опишите, какие критерии и показатели используются при проведении внутреннего аудита качества образования

**Примерный перечень вопросов для интервью с преподавателями,
реализующими образовательную программу**

| Вопрос |
|---|
| 1. Как происходит мониторинг вашей деятельности? |
| 2. Есть ли в ОО система финансовой и нефинансовой мотивации ППС? Расскажите о ней. |
| 3. Расскажите о действующей в вашей ОО политике обеспечения кадрами |
| 4. Каким образом на вашей кафедре (ПЦК) происходит закрепление кадров и привлечение молодых преподавателей? |
| 5. Какая поддержка оказывается молодым специалистам (методическая, научная, материальная)? |
| 6. Расскажите о политике вашей ОО в области формирования и развития кадрового резерва |
| 7. Как проходит комплексная оценка ППС, аттестация ППС? |
| 8. Как результаты комплексной оценки ППС повлияли на вас лично? |
| 9. Есть ли у вас возможность пройти курсы повышения квалификации, обучающие семинары? |
| 10. Какие курсы вы проходили в последний раз? Дата обучения, тематика |
| 11. Есть ли у вас возможность влиять на структуру и содержание ООП (ОПОП), каким образом Вы можете это осуществлять? |
| 12. Каких компетенций не хватает лично вам для реализации программы в современных условиях? |
| 13. Поощряет ли администрация ОО создание вами авторских курсов? |
| 14. Реализуются ли в вашей ОО учебные курсы с применением e-learning? Обеспечена ли вам возможность пройти курсы повышения квалификации в области e-learning и др. |
| 15. Принимаете ли вы и как участие в научной/научно-методической (творческой/инновационной/экспериментальной деятельности)? Как? |
| 16. Разработан ли в ОО стандарт для УММ дисциплины? Разрабатываете ли вы УММ дисциплины/дисциплин? |
| 17. Какие формы проведения занятий вы используете? |
| 18. Какие компетенции формируются в результате изучения преподаваемых вами дисциплин? Какие формы контроля позволяют вам оценивать эти компетенции? |
| 19. Используете ли вы при подготовке КИМов реальные ситуации, предоставленные работодателями? (для подтверждения или опровержения данной информации экспертам и менеджеру проекта необходимо соотнести ее с материалами, которые содержатся в разработанном данным преподавателем УММ дисциплины) |
| 20. Принимали ли вы участие в подготовке вопросов и заданий к ИГА? Какие задания, используемые на ИГА, вы считаете практикоориентированными? (для подтверждения или опровержения данной информации экспертам и менеджеру проекта необходимо соотнести ее с реальными материалами ИГА) |
| 21. Определяется ли тематика ВКР запросами конкретных организаций (предприятий)? Приведите пример. |

Примерный перечень вопросов для интервью с обучающимися, студентами

| Вопрос |
|---|
| 1. Каким образом вы принимаете участие в управлении программой (в т.ч. через органы студенческого самоуправления, участие в мониторинге и др.)? |
| 2. Есть ли у вас возможность обращения с жалобами к руководителю программы? Обеспечена ли ваша психологическая безопасность в случае подобных рассматриваний? |
| 3. Можете ли вы повлиять на содержание программы? Каким образом? |
| 4. Есть ли меры поощрения вас за активное участие в вопросах содержания и организации |

| |
|---|
| учебного процесса? |
| 5. Учитывается ли ваше мнение при оценке качества проведения занятий. Каким образом? |
| 6. Учитывается ли ваше мнение при оценке условий, созданных для проведения самостоятельной работы? |
| 7. Проводятся ли мастер-классы, семинары, тренинги представителями бизнес-сообщества и работодателями? Как часто? |
| 8. Практикуются ли в ОО следующие механизмы материальной поддержки студентов: |
| <ul style="list-style-type: none"> • выезды в спортивно-оздоровительные лагеря; • различные премии и материальная помощь; • оплаты льготного проезда на железнодорожном, авиационном, речном и автомобильном транспорте; • организация в студенческих столовых питания по льготным ценам; • оплата санаторно-курортного лечения; • целевые выплаты студентам из числа детей-сирот; • целевые выплаты студентам с ограниченными возможностями и малообеспеченным студентам? |
| 9. Есть ли у вас возможность пройти обучение на дополнительных курсах или/и по дополнительным программам (языковые и компьютерные курсы, различные семинары и тренинги, мастер-классы и т.д.)? |
| 10. Есть ли в ОО компьютерные классы свободного доступа, т.е. классы, предназначенные только для подготовки студентов к занятиям с использованием сетевых учебных ресурсов ОУ и/или информационных интернет-ресурсов, сканирования необходимых материалов или скачивания информации? |
| 11. Организована ли в ОО социально-психологическая поддержка, например, по проблемам, связанным со стрессовым состоянием, отказом от вредных привычек и др.? |
| 12. Проводятся ли для вас тренинги по трудоустройству, консультации по составлению резюме, помогают ли вам трудоустроиться? |
| 13. Предоставляется ли вам возможность получить образовательный кредит в банке-партнере ОО? |
| 14. Предоставляется ли вам возможность получить скидку на оплату обучения, если Вы совмещаете учебу с работой в данной ОО? |
| 15. Предоставляется ли вам возможность перевестись с платного на бюджетное обучение? |
| 16. Участвуете ли вы и как в какой-либо проектной, исследовательской деятельности по заказу внешних организаций? |
| 17. Принимают ли участие работодатели в ведении практических занятий? Контрольных мероприятий? |

Примерный перечень вопросов для интервью с выпускниками

| Вопрос |
|--|
| 1. В течение какого времени после окончания данного ОУ вам удалось устроиться на работу? |
| 2. Какой у вас трудовой стаж? |
| 3. Какую должность вы занимаете сейчас? |
| 4. Насколько вы удовлетворены развитием карьеры? |
| 5. Вам хватило практических навыков, полученных в ОО, для успешного начала карьеры? |
| 6. Сколько времени вам потребовалось на адаптацию на рабочем месте (речь идет о рабочем месте, на которое был устроен выпускник сразу после окончания ОО)? |
| 7. Назовите дисциплины, которые вам больше всего пригодились при осуществлении практической деятельности. |
| 8. Принимали ли работодатели участие в образовательном процессе в то время, когда вы учились? Расскажите, что вам больше запомнилось? |
| 9. Были ли предусмотрены в ОО тренинги по развитию практических навыков? Кто их прово- |

| |
|---|
| дил? |
| 10. Каких навыков вам не хватало в начале трудовой деятельности (навыков общения с людьми; навыков работы на компьютере; навыков самопрезентации; навыков организации и планирования работы; навыков разрешения конфликтов; профессиональных; других) |
| 11. Оцените качество предоставленных ОО образовательных и иных услуг по шкале от 1 до 4 (1 – не удовлетворен, 4 – полностью удовлетворен) |
| 12. Оказывала ли вам ОО помощь в трудоустройстве? |
| 13. Как вы полагаете, соответствует ли уровень подготовки по данной программе в ОО требованиям, предъявляемым рынком труда? |
| 14. Какие мероприятия вы порекомендовали бы ОО провести в первую очередь для усовершенствования качества образовательных услуг? |

Примерный перечень вопросов для интервью с работодателями

| Вопрос |
|---|
| 1. Как давно вы сотрудничаете с данной ОО? |
| 2. В какой области (по каким вопросам) вы сотрудничаете (в области проведения практики, стажировок; принимали участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами; сотрудничали в области направления выпускников на работу по заявкам организации (предприятия); в области преподавания и проведения мастер-классов; в области организации материально-технической и финансовой поддержки программы; сотрудничали с ПЦК (укажите название ПЦК) в области актуализации и разработки учебных курсов)? |
| 3. Какие критерии вы обычно используете при принятии решения о приеме на работу выпускника (окончил ОО, имеющую хорошую репутацию; окончил ОО, с которой сотрудничает Ваша организация; лично взаимодействовал с выпускником в процессе сотрудничества с ОО (организации практик, стажировок, др.); постоянная нехватка кадров; удовлетворен средним баллом по диплому выпускника; просьба вышестоящего начальника; просьба родственников, друзей, знакомых) |
| 4. Какими наиболее ценными компетенциями, на ваш взгляд, обладают выпускники этой ОО? |
| 5. В какой мере, по вашему мнению, знания (компетенции) выпускника данной ОО соответствуют содержанию работы в занимаемой должности? |
| 6. Сколько времени, на ваш взгляд, необходимо молодому специалисту (рабочему), чтобы войти в курс дела, овладеть основными навыками практической работы, освоить основные функции? (до 3-х месяцев, от 3-х до 6-ти месяцев, от 6-ти месяцев до 1 года, более 1-го года) |
| 7. Каких компетенций, на ваш взгляд, не хватает молодому специалисту (рабочему)? (не достаёт теоретической подготовки, практических навыков, умения находить, обрабатывать нужную информацию, умения работать в команде (конфликтность), нет мотивации к работе, и т.д.) |
| 8. Каким образом вы предлагаете ОО, с которой сотрудничаете, изменить программу подготовки специалиста для формирования недостающих компетенций, квалификации? |

Примерный оценочный лист для посещения учебного занятия

ФИО преподавателя _____

Группа /специальность _____

Дисциплина/модуль _____

Вид учебного занятия

- лекция
- семинар
- лабораторная работа
- практическое занятие
- комплексный урок _____
- другое (что именно?) _____

Тема занятия _____

Цель занятия: _____

Задачи занятия _____

Материально-техническое обеспечение занятия _____

Какие формы, методы и приемы использовались на занятии для формирования у студентов устойчивой мотивации к учебной и будущей профессиональной деятельности?

Укажите:

| № п/п | Компетенции (ЗУНы), которые планировалось формировать на занятии | Формы, средства, методы и приемы, которые использовались на занятии для формирования компетенции |
|-------|--|--|
| | | |
| | | |
| | | |

| № | Критерии анализа | Показатели | Оценка |
|-----|---|--|--------|
| 1. | Соблюдение регламента занятия | Своевременное начало, окончание занятия, сбалансированные по времени разделы | |
| 2. | Организационный момент | Приветствие. Сообщение темы, цели (связь цели с формируемыми компетенциями) | |
| 3. | Мотивация слушателей предстоящую деятельность | Указание на актуальность, на формируемые профессиональные и /или социально-личностные компетенции | |
| 4. | Психологический климат в аудитории | Наличие положительного эмоционального взаимодействия между преподавателем и студентами; взаимная доброжелательность и вовлеченность аудитории | |
| 5. | Качество изложения | Структурированность материала; четкость обозначения текущих задач; системность и доступность изложения; адаптированность изложения к специфике аудитории; наличие примеров, актуальных фактов | |
| 6. | Соответствие содержания программе курса | Сравнить с РУПД (УМКД) | |
| 7. | Использование наглядных материалов | Учебник, практикум, раздаточные материалы, таблицы рисунки и т.д. | |
| 8. | Чувствительность к аудитории | Способность вовремя отреагировать на изменения восприятия в аудитории. | |
| 9. | Корректность по отношению к студентам | | |
| 10. | Приемы организации внимания и регуляции поведения студентов | Повышение интереса у слушателей (оригинальные примеры, юмор, риторические приемы и пр.); вовлечение слушателей в диалог, в процесс выполнения заданий и пр. Но не открытый призыв к вниманию слушателей; демонстрация неодобрения; психологическое | |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| | | давление, шантаж | |
| 11. | Поддержание «обратной связи» с аудиторией в процессе занятия | Соотнесение форм обратной связи с целями занятия | |
| 12. | Организация контроля | Формы контроля, используемые на занятии | |
| 13. | Подведение итогов занятия (<i>организация рефлексии</i>) | Организация рефлексии, при которой студенты активно обсуждают итоги | |
| 14. | Имидж | Соблюдение корпоративного стиля, презентабельность, харизматичность | |
| 15. | Итоговая оценка | | |
| 16. | Примечания и предложения эксперта | | |

Примерный оценочный лист посещения аудиторий

| Объект | Оценка | Примечание |
|---|--------|------------|
| <i>Аудитории</i> | | |
| Оснащены мультимедийным оборудованием | | |
| Общее состояние (в т.ч. мебели) | | |
| <i>Лаборатории</i> | | |
| Количество мест, адекватное количеству человек в группе (подгруппе) | | |
| Наличие современного ИТ-оборудования | | |
| Обеспеченность расходными материалами (программным обеспечением для компьютерных классов) | | |
| <i>Библиотека (читальный зал)</i> | | |
| Фонды | | |
| Наличие мест для самостоятельной работы | | |
| Наличие мест, оборудованных компьютерами | | |
| Наличие свободного доступа в Интернет (и к электронным фондам) | | |
| Обеспечение возможности пользования библиотекой (читальным залом) лицам с ограниченными возможностями | | |
| <i>Выводы и рекомендации эксперта</i> | | |

Примерный оценочный лист посещения итоговых мероприятий

Аттестационное мероприятие _____

Курс _____

Группа _____

Дисциплина _____

ФИО преподавателя (преподавателей) _____

Количество человек _____

| Вопрос | Оценка | Пояснения эксперта |
|--------|--------|--------------------|
|--------|--------|--------------------|

| | | |
|---|--|--|
| 1. Вопросы и задания аттестационного мероприятия полностью соответствуют специальности (направлению подготовки) образовательной программы | | |
| 2. Вопросы и задания аттестационного мероприятия позволяют оценить сформированность профессиональных компетенций | | |
| 3. При формулировке вопросов и заданий к аттестации учитываются конкретные запросы работодателей | | |
| 4. Задания к аттестационному мероприятию разработаны на реальных примерах (ситуациях) | | |
| 5. Вопросы и задания аттестационного мероприятия включают материалы по современному развитию науки, техники и (или) технологий | | |
| 6. Технология проведения аттестационного мероприятия адекватна заданиям, содержащимся в билетах | | |

**Примерный оценочный лист по итогам проведения анализа курсовых и выпускных квалификационных работ (факультативно)
КУРСОВЫЕ ПРОЕКТЫ**

| № | Студент, курс | Тема работы | Руководитель | Оценка |
|----|---------------|-------------|--------------|--------|
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |
| 4. | | | | |
| 5. | | | | |

| № | Объекты оценивания | Оценка | Примечание |
|----|--|--------|------------|
| 1. | Тематики курсовых проектов соответствует рабочим программам дисциплин | | |
| 2. | Задания и содержание курсовых проектов нацелены на формирование компетенций выпускника | | |
| 3. | Тематика курсовых проектов соответствует современному уровню науки, техники и (или) технологий в области программы | | |
| 4. | Практическая направленность курсовых проектов | | |
| 5. | Соответствие выставленных отметок качеству курсовых проектов | | |
| 6. | Возможность использования результатов курсовых проектов при выполнении ВКР | | |
| 7. | Доля курсовых проектов, выполненных в течение последних трех лет, по заказам предприятий и организаций | | |

ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ (ФАКУЛЬТАТИВНО)

| № | Выпускник группа | Тема работы | Руководитель | Оценка |
|----|------------------|-------------|--------------|--------|
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |
| 4. | | | | |
| 5. | | | | |

| № | Объекты оценивания | Оценка | |
|----|--|--------|--|
| 1. | Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы | | |
| 2. | Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника | | |
| 3. | Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР – материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов | | |
| 4. | Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОУ | | |
| 5. | Результаты ВКР находят практическое применение в производстве | | |
| 6. | Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР результатов НИД кафедры, факультета и сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций | | |

Анализ жалоб и обращений студентов

| Показатель | Подтверждающий документ (факт) | Оценка |
|--|---|--------|
| 1. В ОУ есть налаженная система анализа жалоб и обращений студентов | Документ, регламентирующий данную сферу | |
| 2. У студентов есть возможность анонимного обращения к администрации ОУ | Технология, подтверждающая данный показатель | |
| 3. Ящики для обращений студентов размещены вне зон действия камер | | |
| 4. В ОУ есть журналы (другие документы/ресурсы), в которых зафиксированы обращения студентов и меры, принятые по данным обращениям | Журнал (др. документ), информационный ресурс | |
| 5. На уровне реализации программ есть сотрудник, в обязанности которого входит работа с жалобами и обращениями студентов | Должностная инструкция данного сотрудника | |
| 6. Обращения (жалобы) студентов учитываются при проведении комплексной оценки преподавателей | Положение о проведении комплексной оценки (мотивации и др.) педагогических кадров | |

В ходе очного визита эксперты должны проявлять дружелюбие и заинтересованность. Эксперты представляют интересы не отдельных образовательных организаций, а являются представителями аккредитующей организации, поэтому при осуществлении коммуникаций с представителями ОО эксперты не должны преследовать интересы других образовательных организаций. При проведении очного визита все коммуникации экспертов должны осуществляться в строгом соответствии с утвержденной программой визита. Кроме того, эксперты во время очного визита должны постараться не давать оценочных характеристик и комментировать свои умозаключения, даже если данная информация носит позитивный характер.

Эксперты заполняют предложенные в методических рекомендациях формы для последующего заполнения отчета.

Эксперты должны сравнить результаты интервью с результатами самооценки ОО, представленными Аккредитующей организации. При проверке документов эксперты проверяют наличие учебно-методических материалов и других документов, регламентирующих образовательный процесс, оценивают качество образовательных ресурсов, материально-технической базы, сравнивая их качество с информацией, представленной образовательным учреждением в отчете о самообследовании.

Эксперты обязательно должны ознакомиться с оригиналами документов, регламентирующих образовательный процесс ОО в целом, и документами, определяющими реализацию программы.

Кроме того, эксперты могут посетить учебные занятия и аттестационные мероприятия (экзамены, государственную итоговую аттестацию), если это возможно,

Важным этапом оценки качества образования является анализ уже оцененных письменных работ студентов и выпускников (письменных ответов на экзаменах, курсовых работ или проектов, выпускных квалификационных работ), поскольку он позволяет оценить уровень подготовки студентов и итоговых компетенций (подготовки) выпускников, а также валидность результатов аттестационных мероприятий.

Собранная экспертами информация является конфиденциальной и не может использоваться ими вне рамок договора.

4.1.4. Составление итогового отчета о результатах экспертизы

Эксперт на основании данных, собранных на предыдущих этапах, и выводах, сделанных при поведении экспертизы, составляет отчет, где отмечает положительные практики реализации программы, основные области улучшения программ. И отмечает соответствие (несоответствие, частичное соответствие) выполнения критерия заявленным критериям и пороговым значениям аккредитующей организации.

В заключении эксперт высказывает свое мнение по возможности и срокам аккредитации программы. При этом следует подчеркнуть, что рекомендация эксперта может быть учтена Аккредитационным советом аккредитующей организации, но, тем не менее, не подразумевает автоматического получения программой статуса прошедшей аккредитующую экспертизу.

Отчет эксперта направляется в образовательную организацию для корректировки фактических неточностей в отчете. При этом из итогового отчета исключается пункт, содержащий рекомендации о присвоении соответствующего аккредитационного статуса программе.

Образовательное учреждение имеет право корректировать фактические неточности, но не выводы отчета. Если образовательное учреждение несогласно с выводами эксперта, то оно должно подать в Аккредитующую организацию апелляцию, которая будет рассмотрена в установленном порядке. Отчет и список исправлений в течение 10 дней возвращается учебным заведением в Аккредитующую организацию. После внесения исправлений итоговый отчет передается в Аккредитационный совет Аккредитующей организации.

Аккредитационный совет Аккредитующей организации должен принять решение о присвоении программе статуса аккредитованной/не аккредитованной и установить сроки, на которые данная программа аккредитована. Также Аккредитационный совет может высказать условия (замечания), нуждающиеся в исправлении в ближайшее время, и определить сроки предоставления образовательным учреждением документов, подтверждающих исправление поставленных условий (замечаний). При невыполнении образовательной организацией высказанных Аккредитационным советом замечаний, аккредитующая организация оставляет за собой право на приостановление действия выданного сертификата (свидетельства) о результатах профессионально-общественной аккредитации программы.

После ознакомления с результатами профессионально-общественной аккредитации ОО разрабатывает план выполнения рекомендаций и проведения последующих действий.

4.1.5. Принятие решения об аккредитации программы профессионального образования

Аккредитационный совет на своем заседании рассматривает результаты экспертизы качества профессиональной образовательной программы в соответствии с «Критериями вынесения решения об аккредитации программы» (см. п.3.5. наст. модели) принимает решение о профессионально-общественной аккредитации образовательной программы или об отказе в ее аккредитации. В случае если Аккредитационный совет принимает решение об аккредитации образовательной программы, ОО, реализующей данную программу, выдается Сертификат (Свидетельство) о профессионально-общественной аккредитации программы на утвержденный решением Аккредитационного совета срок.

4.1.6. Апелляции

Образовательное учреждение, получив решение об аккредитации, может не согласиться с решением Аккредитационного совета Аккредитующей организации и направить в Аккредитующую организацию апелляцию, составленную в письменной форме и подписанную директором (ректором) образовательного учреждения. Апелляции в устной форме не рассматриваются. ОО должна указать в апелляции, какие именно заключения экспертов неверно отражают состояние дел в ОО. Аккредитующая организация, получив апелляцию, письмом подтверждает ОО получение апелляции.

Апелляция рассматривается комиссией, в состав которой входят члены Аккредитационного совета Аккредитующей организации и руководящие сотрудники экспертной организации (если таковая привлекалась к аккредитации). Состав комиссии определяется председателем Аккредитационного совета и директором экспертной организации для каждого конкретного случая. Ни один из членов комиссии не должен иметь какого-либо отношения к проверке, являющейся предметом спора. Необходимую поддержку комиссии оказывают сотрудники экспертной организации, которые не имели какого-либо отношения к данной проверке. Комиссия, завершив работу, докладывает Аккредитационному совету свои выводы и рекомендации.

Комиссия должна рассмотреть процедуры, которые проводили эксперты, выводы, которые они сделали, и проверить, остаются ли заключения экспертов корректными и ясными в свете вопросов, заявленных к апелляции.

В отношении экспертов экспертной организации

Комиссия должна выяснить, не допускали ли эксперты процедурных нарушений, которые могли бы поставить под вопрос легитимность вынесенных решений, и, если нарушения будут выявлены, – оценить, насколько указанные нарушения повлияли на вынесение заключений экспертами.

Комиссия должна также рассмотреть, являются ли выводы экспертов обоснованными и соразмерными, поскольку легитимность выводов экспертов становится сомнительной, если доступные комиссии сведения покажут, что эксперты принимали во внимание несущественные факты и не учитывали важные результаты.

Комиссия должна также выяснить, не содержатся ли в апелляции материалы, которые не были доступны экспертам до момента завершения образовательного аудита, и теперь заставляют экспертов пересматривать полученные ими результаты. В случае, если подобные материалы будут выявлены, ОО должна будет объяснить комиссии, почему подобные материалы не были предоставлены экспертам при проведении независимой оценки.

В отношении членов Аккредитационного совета Аккредитующей организации

Комиссия должна выяснить, не имеют ли члены Аккредитационного совета интересов, связанных с конкурирующими образовательными учреждениями, и/или учесть другие аспекты, которые могли бы поставить под вопрос легитимность вынесенных решений.

Рассмотрев все аспекты несогласия вуза с решением Аккредитационного совета, комиссия может рекомендовать:

подтвердить решение Аккредитационного совета, поскольку, во-первых, не было выявлено фактов, указывающих на наличие каких-либо существенных процедурных нарушений, во-вторых, заключения экспертов были признаны обоснованными и соразмерными, и, в-третьих, было установлено, что апелляция не содержит материалов, которые могли бы улучшить выводы экспертов, но не были доступны им до момента окончания написания отчета;

пересмотреть аккредитационное решение, если в проведении процедур были выявлены нарушения, вызывающие сомнения в обоснованности выводов, и/или была подтверждена необоснованность и/или несоразмерность заключений экспертов.

Комиссия должна рассмотреть апелляцию в течение трех месяцев с момента ее подачи. Председатель Аккредитационного совета утверждает выводы комиссии и сообщает их директору (ректору) ОО.

5. Методика отбора, обучения и мотивации экспертов, участвующих в профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования

Выбор экспертов имеет решающее значение для надлежащего проведения процедур профессионально-общественной аккредитации программ высшего профессионального образования, поэтому Аккредитующая организация с особым вниманием относится к рассмотрению предложенных кандидатур и использует строгие критерии для отбора экспертов. Кандидатуры экспертов могут предлагать все заинтересованные стороны: потребители образовательных услуг (студенты, работодатели), вузы, органы государственной власти в сфере образования, члены Аккредитационного совета Аккредитующей организации, профессиональные сообщества, учебно-методические объединения, государственные академии (РАО, РАН), зарубежные аккредитационные агентства. Кроме того, свои кандидатуры могут предлагать специалисты, обладающие соответствующей квалификацией и опытом работы.

Схема, определяющая соотношения групп, которые являются основными лидерами – поставщиками экспертов.

Возможные источники поиска внешних независимых экспертов



При осуществлении процедуры отбора кандидатур в эксперты необходимо осуществить ряд мероприятий: анкетирование и интервьюирование или собеседование.

Анкетирование осуществляется заочно. В результате анкетирования эксперт представляет индивидуальную информацию, носящую больше формальный характер (имя, адрес, семейное положение, возраст; сведения об образовании, профессиональном опыте; сведения о ключевых знаниях, умениях и навыках в сфере образовательной экспертизы; сведения о мотивах работы в области образовательной экспертизы; сведения о поручителях).

Интервьюирование (собеседование) предполагает очную встречу менеджера (руководителя) проекта с кандидатом в эксперты. Основная цель собеседования – получить представление о манере поведения, личных качествах, интеллекте, чувстве ответственности, коммуникативных навыках эксперта.

Для утвержденных кандидатов в эксперты организуется обучение, в процессе которого эксперты знакомятся с методологией проведения экспертизы, технологией проведения экспертизы, критериям, показателям и получают навыки по заполнению отчета эксперта.

Кандидаты в эксперты, успешно прошедшие обучение, получают Сертификат эксперта, подтверждающий, что они являются экспертами Аккредитующей организации. Аккредитующая организация устанавливает объем полномочий каждого из экспертов и ведет постоянный мониторинг их деятельности. Так, по результатам работы экспертной комиссии в образовательной организации предста-

вителями администрации ОО заполняются анкеты обратной связи, включающие следующие аспекты в оценке деятельности экспертов:

1. Степень удовлетворенности образовательного учреждения:

уровнем профессиональной компетентности экспертов,
уровнем подготовленности экспертов к проведению оценки образовательной деятельности, действиями экспертов при проведении оценки,
отношением экспертов к традициям ОО и (или) к принятым в ОО внутренним правилам;

2. Степень объективности, точности и ясности (прозрачности) заключений и рекомендаций экспертов по программе.

3. Степень полезности рекомендаций экспертов:

для повышения уровня фактических результатов обучения студентов и выпускников;
для более ясного и точного формулирования образовательных целей программ и предполагаемых результатов обучения;

для разработки структуры и содержания образовательной программы в соответствии с установленными целями программы и предполагаемыми результатами обучения;

для повышения качества учебно-методических материалов (с точки зрения их соответствия и полезности для достижения студентами предполагаемых результатов обучения);

для улучшения выбора и повышения качества применения технологий и методик образовательной деятельности (с точки зрения их соответствия и полезности для достижения студентами предполагаемых результатов обучения);

для повышения компетентности и квалификации профессорско-преподавательского состава, участвующего в реализации образовательной программы (с точки зрения соответствия преподавателей целям программы и их способности обеспечить достижение студентами предполагаемых результатов обучения);

для повышения качества научно-исследовательской деятельности и реализации ее результатов в учебном процессе;

для повышения качества образовательных и материально-технических ресурсов и уровня обеспеченности ими реализации программы;

для повышения уровня организации и управления процессом реализации программы;

для увеличения степени участия работодателей в реализации программы.

Аккредитующая организация стремится к тому, чтобы среди экспертов были представители разных секторов образования, разных географических областей, лица обоих полов, разной национальной принадлежности, специализирующиеся в разных дисциплинах. Срок сотрудничества с экспертом определяется Аккредитующей организацией.

В обязанности экспертов входит:

- ознакомление с предоставленными ОО документами по внутренней проверке и их анализ;
- работа в соответствии с графиком профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования, установленным Аккредитующей организацией и ОО;

- участие в скайп-встречах и/или очных визитах в образовательную организацию для сбора, исследования и проверки информации;

- вынесение решений и заключений по стандартам обучения и преподавания и качеству предлагаемых программ;

- выполнение работы над отчетом в заданные сроки.

Эксперты составляют отчет, который передается в Аккредитующую организацию.

Аккредитующая организация стремится к тому, чтобы каждый эксперт, участвуя в проверках, поработал в составе разных групп экспертов и в различных ОО. Наблюдая работу других экспертов и обмениваясь мнениями с коллегами из разных ОО, эксперт получает возможность для профессионального роста и приобретает опыт важный для его работы. Аккредитующая организация, проводя профессионально-общественную аккредитацию программ профессионального образования, ставит своей целью определить, реализует ли ОО на программном уровне заявленные ей уровень и качество подготовки выпускников, их соответствие требованиям рынка труда. Поэтому эксперты, оценивая программы профессионального образования, должны не только удостовериться в том, что уровень и качество образования превышают минимальный уровень, гарантированный государством, но также изучить возможные пути повышения качества программ и стандартов обучения, степени их соответ-

ствия требованиям профессионального сообщества, и представить ОО соответствующие рекомендации. Кроме того, эксперты должны исследовать эффективность применения образовательных технологий, организацию деятельности и методы управления ОО и при необходимости рекомендовать руководству ОО действия, направленные на их улучшение. Эксперты должны выявлять и анализировать положительный опыт академической и практической деятельности ОО для того, чтобы Аккредитующая организация могла обобщить его и использовать для улучшения качества деятельности ОО.

Информация, полученная экспертами и Аккредитующей организацией при подготовке и проведении профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования, является конфиденциальной и должна использоваться только внутри Аккредитующей организации, и ее источники не должны разглашаться. Эксперты должны соблюдать конфиденциальность, как при подготовке письменных материалов, так и во время выполнения процедур профессионально-общественной аккредитации, подготовки заключений и составления отчета. Эксперты должны требовать у ОО только ту информацию, которая необходима для выполнения процедур профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования, и осуществлять ее защиту.

6. Регламенты и стандарты проведения профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования

6.1. Стандарт отбора экспертов

Общие положения

Объявление об отборе экспертов размещается на сайте Аккредитующей организации и может быть опубликовано в средствах массовой информации. Одновременно с объявлением об отборе экспертов публикуется положение о конкурсе с указанием требований к претендентам.

Кандидатуры экспертов могут предлагать:

- члены Аккредитационного совета Аккредитующей организации;
- региональные представители Аккредитующей организации;
- руководители и ответственные работники органов государственной власти в сфере образования;
- директора ОО, ректоры высших учебных заведений;
- советы директоров УСПО, ректоров высших учебных заведений;
- ассоциации работодателей;
- сообщества студентов;
- зарубежные аккредитационные агентства.

Кроме того, свои кандидатуры могут предлагать специалисты, обладающие соответствующей квалификацией и опытом работы.

Кандидаты, подтвердившие свое желание участвовать в работе Аккредитующей организации в качестве экспертов, предоставляют сведения согласно Анкете.

Отбор кандидатур экспертов осуществляется Аккредитационным советом Аккредитующей организации или комиссией, создаваемой Аккредитующей организацией, которые при принятии решения учитывают статус кандидата, его профессиональные достижения и региональную принадлежность.

Кандидатуры, прошедшие отбор, утверждаются Аккредитационным советом и руководством Аккредитующей организации.

Критерии отбора экспертов

При формировании экспертной команды аккредитующая организация должна учитывать интересы всех сторон, принимающих участие в процедуре профессионально-общественной аккредитации. Поэтому в состав экспертной команды должны входить представители от образовательного сообщества, от работодателей и от студенчества. При отборе экспертов необходимо учитывать формальные и неформальные критерии.

Формальные критерии отбора экспертов от образовательного сообщества:

Подтвержденный непрерывный стаж работы в области проектирования и реализации образовательных программ – не менее 5 (пяти) лет, в т.ч. подтвержденный опыт работы в области управления образованием – не менее 5 лет; подтвержденный стаж и опыт работы в сфере внутренней и/или внешней оценки качества образования

Наличие рекомендаций

Формальные критерии отбора экспертов от работодателей:

Подтвержденный непрерывный стаж работы в отрасли – не менее 5 лет

Наличие опыта по осуществлению внутреннего и/или внешнего аудита

Наличие рекомендаций

Формальные критерии отбора экспертов от студенчества:

Студенты старших курсов ОО, вузов (специалитета, магистерских программ), имеющие хорошие и отличные результаты обучения

Подтвержденный опыт работы в сфере студенческого самоуправления

Наличие опыта работы в сфере внутренней и/или внешней оценки качества образования

Кроме того, эксперты должны обладать следующими качествами:

социально-личностными профессиональными компетенциями, необходимыми для проведения всех процедур профессионально-общественной аккредитации.

ТИПОВАЯ АНКЕТА кандидата в эксперты Аккредитующей организации

| | |
|---|---|
| Контактная информация | |
| Фамилия: | |
| Имя: | |
| Отчество: | |
| Дата рождения: | |
| Регион проживания: | |
| Домашний адрес, индекс: | |
| Рабочий телефон: () | |
| Домашний телефон: () | |
| Мобильный телефон: | |
| Факс: () | |
| E-mail: | |
| Практический опыт: | |
| <i>Опыт работы за последние 5 лет:</i> | |
| Период работы: | |
| ОО, вуз: | |
| Должность: | |
| Функции (кратко): | |
| Ключевые достижения (кратко): | |
| <i>Практический опыт в сфере внутреннего/внешнего аудита качества образовательной деятельности</i> (краткое описание полученного опыта функциональной или проектной деятельности в области оценки качества) | |
| <i>Практический опыт в сфере экспертизы, аудита, консалтинга</i> (краткое описание полученного опыта функциональной или проектной деятельности в области оценки качества) | |
| <i>Опыт работы в качестве эксперта по оценке качества образовательной деятельности в агентствах гарантий качества или аккредитационных агентствах:</i> | |
| Название организации: | |
| Период работы: | |
| Краткое описание практического опыта | |
| <input type="checkbox"/> | Предполагаемые области экспертизы: |
| <input type="checkbox"/> | |
| <input type="checkbox"/> | |
| Дополнительная информация: | |
| Ученая степень и ученое звание: | |
| Образовательная программа для предполагаемой экспертизы | |
| Степень владения иностранным языком (каким) : | |

| |
|--|
| Наличие сертификатов экспертов/аудиторов |
| Доклады на конференциях, круглых столах, форумах и других мероприятиях в сфере гарантий качества образования: Название мероприятия: Дата проведения: Тема доклада: |
| Публикации и статьи по актуальным направлениям развития образования, качества и гарантий качества образования: Где: Дата публикации: Ключевые тезисы: |
| Пройденные за последние 5 лет курсы повышения квалификации, обучающие семинары, тренинги: Где: Период прохождения обучения: Тема: Приобретенные ключевые навыки: |
| Мобильность, готовность к краткосрочным командировкам (до 5 дней) |

6.2. Стандарт обучения экспертов

Общие положения

Целью обучения является подготовка экспертов к оценке и обеспечению качества образования по программе и критериям Аккредитующей организации и рекомендациям международных организаций, проводящих оценку качества образования. Кроме того, обучение позволяет Аккредитующей организации быть уверенной в том, что эксперты:

- понимают цели, задачи и процедуры профессионально-общественной аккредитации;
- понимают цели и задачи, стоящие перед экспертами, знают требования Аккредитующей организации и правила профессионально-общественной аккредитации программ;
- знают, как собирать и анализировать данные, разрабатывать программы визитов, строить и проверять гипотезы, формировать решения и заключения, готовить отчеты.

Программа обучения

Программа обучения экспертов включает:

- изучение нормативно-правовой базы, регламентирующей проведение профессионально-общественной аккредитации;
- выработку умения проводить анализ образовательного рынка и регионального рынка труда;
- изучение методологических приемов и подходов, используемых в Аккредитующей организации

Примерная программа одного из этапов подготовки экспертов экспертной организации

| № | Тематика |
|----------|--|
| 1. | Методические подходы к оценке качества профессионального образования |
| 2. | Критерии профессионально-общественной аккредитации качества и гарантий качества образования основной образовательной программы |
| 3. | Камеральный анализ информации ОО о разработке образовательных программ |
| 4. | Разработка программы очного визита эксперта в ОО. |
| 5. | Оформление результатов очного визита: оценивание фактических результатов обучения (на примере изучения уже оцененных курсовых работ, выпускных квалификационных работ) |
| 6. | Выполнение кейсов |
| 7. | Итоговый контроль полученных знаний и навыков |

Аттестация и сертификация экспертов

По завершению ряда обучающих блоков кандидат в эксперты выполняет письменную индивидуальную работу, основной целью которой является проверка сформированных в ходе обучения умений и навыков. По результатам проверки индивидуальной работы эксперта Аккредитационный совет аккредитующей организации принимает решение об аттестации кандидата и возможности участия аттестованного эксперта в планируемых процедурах профессионально-общественной аккредитации.

6.3. Стандарт организации работы экспертов

Права и обязанности экспертов при очном визите

Эксперт при очном визите:

Осуществляет свою деятельность в соответствии с Программой визита, подписанной руководством Аккредитующей организации и утвержденной руководством образовательной организации;

В случае возникновения спорных вопросов и непредвиденных обстоятельств согласует свои действия с менеджером проекта;

Имеет право на получение от образовательной организации информации, связанной с подтверждением качества образования и гарантий качества образования, в полном объеме. В случае отказа образовательного учреждения от предоставления данной информации имеет право сделать вывод, что данные документы отсутствуют;

Подтверждает свою независимость, утверждая, что не имеет финансовых и других обязательств перед оцениваемым учебным заведением, личных интересов, обязуется не принимать от учебного заведения никаких подарков, вознаграждений;

Обязуется делать непредвзятые, объективные выводы;

Обязуется вести себя корректно по отношению ко всем представителям образовательной организации, не вступать в конфликтные ситуации. Если они возникли, обращаться для решения ситуации к менеджеру проекта;

Обязуется не разглашать полученные сведения и не использовать информацию в личных и любых других целях без согласования с образовательным учреждением и Аккредитующей организацией;

Осуществляет свою деятельность исключительно с целью повысить качество образования и гарантии качества.

Условия деятельности экспертов

С экспертами заключается трудовой договор.

Деятельность экспертов оплачивается после написания ими отчета и утверждения отчета руководством Аккредитующей организации.

Размер зарплаты зависит от условий договора и выполнения работы в определенные договором сроки.

Эксперт перед участием в проекте обязан пройти собеседование и представить все необходимые документы, подтверждающие его компетентность и возможность участвовать в процедуре оценки.

Перед началом работ осуществляется консультирование эксперта менеджером проекта. Эксперт проходит обучение на бесплатном семинаре, организованном Аккредитующей организацией.

Аккредитующая организация несет все расходы на оплату билетов эксперта, оплату гостиницы на период очного визита

Эксперты:

- обеспечиваются всей необходимой документацией, отражающей принятые в Аккредитационной организации теоретические и методические принципы проведения профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования;

- получают в свое распоряжение материалы внутренней проверки гарантии качества образования и другие документы, необходимые для работы;

- имеют право использовать все ресурсы Аккредитующей организации для достижения целей соглашения между образовательной организацией и Аккредитующей организацией;

- заключают с Аккредитующей организацией договоры, регулирующие финансовые отношения экспертов и Аккредитующей организации.

Требования к содержанию отчета

Отсутствие плагиата

Наличие аналитических данных и выводов по каждому критерию

Наличие конкретных замечаний и рекомендаций по каждому критерию
Подкрепление всех замечаний фактическими данными
Грамотность изложения материала
Соответствующий стиль изложения материала (понятный для любого образованного человека).

Образец формы

«Подтверждение независимости эксперта»

Каждым экспертом аккредитующей организации подписывается документ, подтверждающий его независимость. Этот документ является гарантией того, что эксперты готовы быть объективными и независимыми в процессе всей процедуры профессионально-общественной аккредитации, что они не имеют родственных связей среди персонала оцениваемого образовательного учреждения, не имеют личных интересов или личной выгоды, что на них не оказывается давления со стороны вуза, что они не находятся в состоянии конфликта или сотрудничества с оцениваемым образовательным учреждением.

| |
|---|
| <p>Аккредитующая организация _____ Подтверждение независимости эксперта _____, ФИО (ПОЛНОСТЬЮ) проводящего профессионально-общественную аккредитацию основных образовательных программ профессионального образования _____.</p> <p>Я, _____ подтверждаю, что мои родственники не работают в оцениваемой ОО. Я не испытываю давления со стороны оцениваемого образовательного учреждения, не нахожусь с ними в состоянии конфликта или сотрудничества.</p> <p>Я подтверждаю, что не имею финансовых и других обязательств перед оцениваемым образовательным учреждением, не связан(а) какими-либо личными интересами. Я обязуюсь не принимать вознаграждения, подарки или премии от представителей ОО, а также от других заинтересованных сторон.</p> <p>Я ознакомлен(а) с правилами проведения профессионально-общественной аккредитации, с программой визита в образовательное учреждение, обязуюсь ими руководствоваться и принимать участие во всех проводимых мероприятиях. Я подтверждаю, что буду самостоятельно и непредвзято делать выводы и выносить суждения.</p> <p>Подпись: _____ / _____ / Дата: «__» _____ 20__ г.</p> |
|---|

6.4. Регламент проведения аккредитационной экспертизы

Общие положения

Аккредитационная экспертиза начинается после принятия руководством образовательной организации решения о проведении процедуры профессионально-общественной аккредитации определенного перечня программ высшего образования. ОО выбирает аккредитующую организацию и обращается в нее с соответствующим заявлением. Аккредитующая организация совместно с образовательной организацией оговаривает процедуру проведения профессионально-общественной аккредитации.

Проведение всех этапов профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования вуза координирует сотрудник Аккредитующей организации (далее Менеджер/руководитель проекта), который оказывает ОО консультационные услуги по вопросам, связанным с процедурой аккредитации. Менеджер проекта курирует весь процесс от начала до окончания проекта, оказывает методическую помощь при подготовке отчетов.

Описание процесса

В общей сложности процедура профессионально-общественной аккредитации программ высшего профессионального образования длится **от 2 до 6 месяцев**. На первом этапе ОО получает из Аккредитующей организации форму анкеты-самооценки, по которой и проводит самообследование программы.

При необходимости менеджер (руководитель) проекта посещает ОО, встречается с администрацией ОО, проводит очную консультацию по написанию отчета о самообследовании, технологии взаимодействия Аккредитующей организации и ОО. Кроме того, Менеджер проекта должен обсудить вопросы, связанные с внутренней проверкой программ и с опубликованной информацией.

Кроме отчета о самообследовании, ОО предоставляет пакет документов, прилагаемых к отчету о самообследовании (аккредитационный пакет).

Очный визит экспертной комиссии (если его необходимость будет определена) не должен превышать 4 рабочих дней. Программа проведения очного визита, помимо интервью со всеми участниками образовательного процесса, выпускниками и работодателями, должна включать:

- исследование подхода ОО и программы к гарантиям качества;
- рассмотрение степени точности, надежности и полноты информации, которая предназначена для публикации и распространения среди всех заинтересованных сторон;
- рассмотрение жалоб на недостаточное качество обучения и претензий по поводу уровня подготовки обучающихся, студентов, при этом внимание уделяется как результатам обучения, так и методике преподавания и методам расширения образовательных возможностей студентов;
- проведение встреч с руководством ОО.

В процессе проведения очного визита должно быть выделено время на проведение внутренних совещаний экспертной комиссии, в процессе которых анализируются собранные данные, корректируются (при необходимости) списки участников интервью, обсуждаются предварительные заключения. По окончании визита в ОО члены экспертной команды не должны предоставлять ОО никакой информации, ни в устной, ни в письменной форме.

В течение 30 дней на заочную экспертизу или по истечении 10 дней с момента окончания очного визита в ОО экспертные комиссии направляют в Аккредитующую организацию отчеты (предварительный, итоговый), в которых описывают выводы, сделанные в ходе камерального анализа и очного визита. Аккредитующая организация направляет предварительную версию отчета в ОО.

В течение 10 дней образовательное учреждение возвращает отчет с исправлениями (если они были необходимы) в Аккредитующую организацию. После внесения исправлений отчет передается в Аккредитационный совет Аккредитующей организации.

6.5. Стандарт урегулирования конфликтов интересов и разногласий при проведении профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования.

Общие положения

С целью обеспечения непредвзятости решений экспертной комиссии предусмотрен механизм урегулирования конфликтов интересов и разногласий.

Описание возможных конфликтов

В процессе проведения профессионально-общественной экспертизы могут возникать конфликты, имеющие различный характер:

Личный характер.

Конфликты, относящиеся к профессиональным обязанностям.

Идеологические конфликты.

Источниками конфликтов личного характера могут быть сложившиеся личные отношения среди участников экспертной комиссии или если у кого-то из членов экспертной комиссии установились особые отношения с сотрудниками образовательной организации, в котором проводится профессионально-общественная аккредитация. Во избежание конфликтных ситуаций в состав экспертной комиссии не рекомендуется включать экспертов, поддерживающих дружеские отношения, или наоборот, экспертов, находящихся изначально в ситуации текущего или прошедшего конфликта. Также нельзя включать в состав экспертной комиссии экспертов, которые были сотрудниками или выпускниками той ОО, которая будет проходить процедуру профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования.

Конфликты, связанные с профессиональными обязанностями, могут возникать, если:

эксперт ранее рассматривался как кандидат на замещение вакантной должности в аккредитуемой организации, и ему было отказано в приеме на работу;

в образовательной организации есть сотрудники, которые рассматривались как кандидаты на замещение вакантных должностей в аккредитующей организации и им было отказано в приеме на работу;

эксперт ранее работал в ОО, которая является прямым конкурентом данной образовательной организации.

Идеологические конфликты возникают, если члены экспертной комиссии недостаточно внимательно относятся к правилам, принятым в ОО, менталитету сотрудников ОО, не учитывают региональные и национальные особенности, которые могут быть присущи ОО. Во избежание конфликтов любого рода, Менеджер (руководитель) проекта аккредитующей организации должен учесть все возможные источники возникновения конфликтов, знать способы предотвращения конфликтов и правила поведения в конфликтной ситуации. А среди социально-личностных компетенций экспертов обязательным навыком является независимое поведение в конфликтной ситуации.

Предупреждение возможных конфликтов интересов

Члены экспертной группы во избежание потенциальных конфликтов или в момент их назревания (на начальной фазе конфликта) обязаны поставить в известность Менеджера (руководителя) проекта Аккредитующей организации. Кроме того, члены экспертной команды обязаны оповещать Менеджера (руководителя) проекта о событиях или обстоятельствах, которые могут помешать эффективному выполнению процедуры профессионально-общественной аккредитации.

Эксперты, включаемые в состав группы, должны в письменном виде сообщать Аккредитующей организации возможности возникновения конфликтов интересов при их участии в оценке ОО. Сообщение эксперта о возможности возникновения конфликта не означает, что его кандидатура будет автоматически отклонена. Аккредитующая организация может утвердить кандидатуру эксперта, если придет к выводу, что конфликта как такового не существует.

ОО может не согласиться с представленным Аккредитующей организацией составом группы экспертов либо из-за возможности конфликта интересов с кем-либо из экспертов, либо из-за сомнений в том, что уровень экспертов соответствует уровню преподавания оцениваемых дисциплин. В этом случае ОО должна в письменной форме представить Аккредитующей организации свои замечания и обсудить их с представителем Аккредитующей организации. Окончательное решение о составе группы экспертов принимает Аккредитующая организация.

Если конфликт интересов уже имеет место или возникает во время проведения процедуры профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования, эксперт должен сообщить об этом представителю Аккредитующей организации, который решает, какие меры необходимо принять для урегулирования ситуации.

Все подписанные формы-подтверждения независимости экспертов хранятся у администрации Аккредитующей организации. Все случаи конфликтов интересов и разногласий регистрируются.

6.6. Примерное положение об Аккредитационном Совете Аккредитующей организации

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает компетенции, состав и порядок работы Аккредитационного Совета Аккредитующей организации

1.2. Организационно-техническое и финансовое обеспечение деятельности Аккредитационного Совета осуществляется администрацией Аккредитующей организации.

2. Компетенции Аккредитационного Совета

2.1. В компетенции Аккредитационного Совета входят:

- рассмотрение экспертных заключений, на основании которых выносится решение об аккредитации и сертификации;
- принятие решений по аккредитации образовательных программ и сертификации экспертов;
- формирование рейтингов аккредитованных программ.

3. Состав Аккредитационного Совета

3.1. В состав Аккредитационного Совета входят авторитетные лица в сфере профессионального образования различных уровней, а также признанные эксперты в области оценки качества и гарантий качества образования в России и за рубежом

3.2. В состав Аккредитационного Совета не могут входить члены других руководящих органов организации Аккредитующей организации и действующие эксперты.

3.3. Обновление состава Аккредитационного Совета должно производиться не реже 1 раза в год, при этом общее количество избранных членов Аккредитационного Совета не должно превышать 25 чел. При ежегодном обновлении состава Аккредитационного Совета переизбирается не более 20 %

от предыдущего состава Аккредитационного Совета, членство остальных участников Аккредитационного Совета продлевается на следующий год автоматически.

4. Руководство деятельностью Аккредитационного Совета

4.1. Руководство Аккредитационным Советом осуществляет Председатель Аккредитационного Совета.

4.2. Кандидатура на должность Председателя Аккредитационного Совета выдвигается из числа членов Аккредитационного Совета.

4.3. Председатель Аккредитационного Совета не может назначаться на данную должность два срока подряд.

4.4. Утверждение Председателя Аккредитационного Совета в должности документально оформляется в соответствии с действующим законодательством руководством Аккредитующей организации.

4.5. Председатель Аккредитационного Совета организует его работу, созывает его заседания, организует протоколирование заседаний.

4.6. В отсутствие Председателя Аккредитационного Совета его функции осуществляет заместитель Председателя Аккредитационного Совета.

5. Порядок работы Аккредитационного Совета

5.1. Заседания Аккредитационного Совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в 6 месяцев.

5.2. Заседание Аккредитационного Совета является правомочным, если на нем присутствует более половины членов Аккредитационного Совета. Участие члена Аккредитационного Совета в его заседании через представителя, а также передача членом Аккредитационного Совета своего голоса другому члену Аккредитационного Совета не допускаются.

5.3. При необходимости члены Аккредитационного совета могут принимать участие в его заседаниях при помощи информационно-коммуникационных технологий.

5.4. Каждый член Аккредитационного Совета имеет один голос. В случае равенства голосов решающим является голос Председателя Аккредитационного Совета.

5.5. Члены Аккредитационного Совета вправе запрашивать текущую информацию о деятельности Аккредитующей организации.

5.6. Члены Аккредитационного Совета участвуют в его работе на безвозмездной основе, за исключением компенсации документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с участием в его работе.

7. Описание механизмов представления результатов профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования.

Информирование общества и всех заинтересованных сторон о соответствии качества программ профессионального образования установленным стандартам – одна из важнейших целей профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования. Поэтому публичное представление результатов профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования является неотъемлемым элементом процедуры профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования.

Результаты профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования в обязательном порядке размещаются:

на сайтах ОО, прошедших процедуру профессионально-общественной аккредитации программ профессионального образования в форме краткого отчета о проведенной экспертизе;

на сайтах организаций, осуществляющих профессионально-общественную аккредитацию программ профессионального образования, на сайтах заинтересованных институтов гражданского общества (общественных объединений, союзов, ассоциаций и организаций) в форме краткого отчета о проведенной аккредитационной экспертизе.

Результаты профессионально-общественной аккредитации используются для того, чтобы:

1) информировать профессиональное и педагогическое сообщества, обучающихся, студентов, родителей, работодателей, государство и общественность о качестве профессионального образования,

предоставляемого конкретными учебными заведениями по профессиональным образовательным программам профессионального образования;

2) защитить интересы потребителей образовательных профессиональных программ, по которым конкретные учебные заведения ведут подготовку рабочих, специалистов, служащих организаций и предприятий;

3) повысить эффективность использования финансовых ресурсов, направляемых на образовательные проекты, за счет их перераспределения в пользу профессиональных образовательных программ, получивших статус аккредитованных.

Анкета-отчет о проведении самооценки образовательной программы по направлению подготовки _____, представленной к профессионально-общественной аккредитации

0. Сведения об образовательной программе, представленной к профессионально-общественной аккредитации

| | |
|--|---|
| С какого года реализуется программа | |
| На основании какого стандарта реализуется программа | ФГОС с указанием его реквизитов. |
| Количество обучающихся на программе на момент аккредитации | |
| Имеет ли образовательная программа государственную аккредитацию | Да (с какого года _____) Указать реквизиты Свидетельства об аккредитации Нет (причины _____) |
| Имеет ли образовательная программа международную и/или общественную аккредитацию | Да (с какого года _____какая аккредитующая организация _____ на какой срок) Нет |
| Наличие у аккредитуемой программы профессионально-общественной (общественно-профессиональной, профессиональной) аккредитации российских и/или международных агентств (союзов/ассоциаций работодателей) | Да/нет Если да, название организации, проводившей экспертизу, год выдачи и срок действия аккредитации |
| Устав образовательной организации, лицензия на ведение образовательной деятельности | Реквизиты документов, ссылка на их размещение в открытом доступе. Указать реквизиты лицензии |
| Информационный ресурс образовательной программы | Ссылка на сайт (часть портала) конкретной образовательной программы, всей образовательной организации в целом |

1. Цели и планирование реализации образовательной программы

1.1. Анализ потребностей рынка труда и потенциальных работодателей для выпускников образовательной программы (ОП).

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|---|--|------------|---|
| 1 | Анализ рынка труда (регионального, федерального / глобального), потребности которого учитывались при проектировании и реализации данной ОП | | <i>Необходимо отразить результаты анализа потребности регионального и местного рынков труда в выпускниках данного направления (по результатам анализа статистических данных, данных исследовательских агентств, PR-агентств, региональных органов власти и др.)</i> |
| 2 | Примерный перечень ключевых работодателей для выпускников ОП | | <i>Необходимо перечислить ключевых работодателей, к которым попадает значительное число выпускников программы и на чьи требования данная программа ориентируется в своих целях</i> |
| 3 | С помощью каких процедур выявляется мнение ключевых работодателей о востребованных результатах образования и качестве подготовки выпускников | | <i>Необходимо отразить состав процедур (мероприятий) по выявлению мнения работодателей, их регулярность, основания, на которых они проводятся</i> |

1.2. Анализ рынка образовательных услуг по данному направлению подготовки в регионе

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|--|------------|--|
| 1. | Образовательные программы каких образовательных организаций являются ближайшими конкурентами данной ОП | | <i>Необходимо привести перечень образовательных организаций и образовательных программ – ближайших конкурентов, отразив конкурентные преимущества анализируемой ОП</i> |
| 2. | Востребованность ОП и качество абитуриентов | | <i>Необходимо привести данные по конкурсу и среднему баллу ЕГЭ поступающих на анализируемую программу в динамике за 3 года (или со времени реализации программы)</i> |

1.3. Стратегия и менеджмент ОП

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|---|------------|---|
| 1. | Стратегия развития программы основана на анализе и прогнозировании потребностей регионального рынка труда на специалистов данного направления | | <i>Необходимо отразить результаты анализа и прогноза потребности регионального рынка труда в выпускниках данного направления. послужившие основой для формирования стратегии ОП.</i> |
| 2. | К разработке стратегии развития программы привлекаются работодатели – потребители выпускников программы и иные социальные партнеры | | <i>Необходимо отразить перечень работодателей – потребителей выпускников программы и иных социальных партнеров, степень их участия в формировании стратегии развития ОП</i> |
| 3. | Каковы стратегические цели образовательной программы и насколько они соответствуют задачам развития профессиональной области | | <i>Необходимо дать краткий ответ на поставленный вопрос и определить перспективы, указав на соответствие целей программы задачам развития профессиональной области</i> |
| 4. | Каким образом проводился анализ задач развития профессиональной области | | <i>Необходимо отразить состав процедур (мероприятий) по выявлению задач, способы выяснения мнения работодателей по этому поводу (или привести ссылку на приложения, где они отражены)</i> |
| 5. | Каковы ближайшие перспективы развития ОП и планы по их достижению | | <i>Необходимо привести основные ближайшие перспективы развития ОП и направления их достижения</i> |
| 6. | Проводится ли внутренний мониторинг качества образования с привлечением работодателей – основных потребителей выпускников программы | | <i>Если да, то привести основные направления внутреннего мониторинга и степень участия в нем работодателей</i> |
| 7. | Обобщаются ли результаты проведения внутреннего мониторинга качества образования, доводятся ли они до сведения всех заинтересованных сторон и учитываются ли при актуализации программы | | <i>Необходимо ответить на данный вопрос</i> |
| 8. | Наличие подразделений образовательной организации (совместных структур) на предприятиях/ в организациях, которые являются основными потреби- | | <i>Если да, то привести перечень подразделений ОО (совместных структур) с указанием предприятий (организаций)</i> |

| | | |
|--|------------------------------|--|
| | телями выпускников программы | |
|--|------------------------------|--|

2. Востребованность выпускников, освоивших образовательную программу, рынком труда

2.1. Трудоустройство выпускников

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|--|------------|---|
| 1. | В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности (в разрезе доли трудоустройства в регионе и вне региона) | | <i>Необходимо отразить статистику по данному аспекту в динамике за последние 3 года (или со времени первого выпуска)</i> |
| 2. | Каков процент трудоустроенных выпускников программы на момент проведения аккредитации | | <i>Необходимо отразить процентное соотношение от общего числа выпускников программы</i> |
| 3. | Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию | | <i>Если такая служба есть, необходимо привести ее название и основной функционал, по возможности – ссылку на информационный ресурс о ее деятельности и основных результатах</i> |

2.2. Анализ занятости выпускников с точки зрения соответствия полученной (профессии) специальности

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|---|------------|---|
| 1. | Какова доля выпускников, работающих по специальности (профессии) от общего количества выпускников | | <i>Необходимо привести процентное соотношение от общего числа выпускников программы</i> |
| 2. | Проводится ли анализ занятости выпускников программы в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями | | <i>Необходимо привести результаты анализа, в случае если он проводится, в динамике за последние 3 года (или со времени первого выпуска)</i> |
| 3. | Доля выпускников, трудоустроившихся по профессии (специальности) в течение года | | <i>Необходимо привести процентное соотношение от общего числа студентов программы в динамике за 3 года (или со времени реализации)</i> |
| 4. | Доля обучающихся, студентов, трудоустроившихся во время обучения на программе/из них – по (профессии) специальности | | |
| 5. | Наличие информации о закрепляемости выпускников на рабочем месте в соответствии с полученной квалификацией | | <i>Если да, то привести краткий анализ и результаты закрепляемости выпускников на рабочем месте в соответствии с полученной квалификацией</i> |

2.3. Мнение работодателей о качестве подготовки выпускников программы (степень удовлетворенности)

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|---|------------|---|
| 1. | Оценка ключевыми работодателями уровня готовности выпускников к профессиональной деятельности : Наличие общих и профессиональных компетенций выпускников ПОО Наличие достаточных знаний | | <i>Данные и результаты опроса сотрудников компаний-работодателей Необходимо дать ответ на поставленный вопрос или привести ссылку на приложение, в котором отражены результаты анализа удовлетворенности работодателей.</i> |

| | | | |
|----|---|--|--|
| | Наличие практических умений Сформированность социально значимых качеств специалиста | | <i>Необходимо привести результаты статистической обработки анкет работодателей</i> |
| 2. | Степень удовлетворенности руководителей (сотрудников) компаний-работодателей уровнем готовности выпускников к профессиональной деятельности | | |
| 3. | Оценка работодателями возможностей выпускников в плане карьерного роста | | |

2.4. Мнение выпускников о качестве подготовки в рамках образовательной программы (степень удовлетворенности)

| № | Аспект | Самоанализ | Примечания |
|----|--|------------|--|
| 1. | Самооценка уровня общих и профессиональных компетенций обучающихся последнего курса ОП | | <i>Данные опроса обучающихся последнего курса ОП Необходимо дать ответ на поставленный вопрос или привести ссылку на приложение, в котором отражены результаты анализа удовлетворенности выпускников</i> |
| 2. | Степень удовлетворенности обучающихся последнего курса ОП уровнем своей подготовки | | |
| 3. | Намерение обучающихся последнего курса ОП продолжить обучение в вузе по профильной специальности | | <i>Необходимо привести результаты статистической обработки анкет выпускников</i> |
| 4. | Намерение обучающихся последнего курса ОП трудоустроиться по специальности (профессии) | | |
| 5. | Каким образом проводился анализ мнения выпускников | | |
| | | | <i>Необходимо отразить состав процедур (мероприятий), способы выяснения мнения выпускников по этому поводу (или привести ссылку на приложения, где они отражены)</i> |

3. Структура и содержание образовательной программы, процедуры и содержание оценки качества подготовки выпускников

3.1. Признание компетентностной модели рынком труда

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|--|------------|--|
| 1. | Учет мнения работодателей при определении востребованных образовательных результатов ОП (компетенций, знаний, умений) | | <i>Необходимо отразить, каким образом на основе выявленных запросов работодателей изменились планируемые образовательные результаты, где это отражено. Дайте пояснения</i> |
| 2. | Приведите перечень наиболее востребованных, по мнению ключевых работодателей, общих и профессиональных компетенций/результатов обучения выпускника (не более 20) | | <i>Необходимо привести перечень или ссылку на документ/приложение, где этот перечень отражен, и дать краткое пояснение, как была выявлена степень их востребованности (например, на основании опроса работодателей, на основании анкетирования выпускников и т.п.)</i> |
| 3. | Изменился ли состав компетенций / результатов обучения вы- | | <i>Если да, необходимо отразить, каким образом изменился (сократи-</i> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | <p>пускника за последние три года? Каким образом изменился и что на это повлияло</p> | | <p>лись, увеличились, конкретизировались и т.п.). Повлияло ли на изменение мнение работодателей/профессиональные стандарты и(или) профессиональные квалификации</p> |
|--|--|--|---|

3.2. Соответствие содержания программы требованиям современного рынка труда

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|--|------------|---|
| 1. | <p>Содержание программы направлено на формирование профессиональных компетенций, соответствующих с требованиями профессиональных стандартов или иными требованиями рынка труда, и учитывает мнение различных заинтересованных сторон</p> | | <p>Если да, то привести перечень профессиональных компетенций ОП, соответствующих с требованиями профессиональных стандартов или иными требованиями рынка труда. Привести наименование и реквизиты профессиональных стандартов или документов, в которых указаны иные требования рынка труда.</p> |
| 2. | <p>Каким образом производится оценка и актуализация структуры и содержания программы: - Процедура утверждения, анализа и актуализации реализуемой программы проходит с участием работодателей - Прописан механизм актуализации программы с учетом изменяющихся условий на рынке труда и внутреннего мониторинга качества образования</p> | | <p>Необходимо привести ссылку на регламенты/приложения, которые регулируют такие изменения в содержании программы (ЕСЛИ ЕСТЬ) или дать краткое описание процедур актуализации структуры и содержания ОП</p> |
| 3. | <p>К процессам разработки документов по программе (УМК, ФОС, аннотации ОП и др.) привлекаются работодатели – организации, ориентированные на выпускников программы</p> | | <p>Если да, то указать к процессам разработки каких документов привлекаются работодатели и степень их участия</p> |
| 4. | <p>В рабочих программах дисциплин сформулированы конечные результаты обучения в увязке с приобретаемыми компетенциями, разработанными на основе требований профессиональных стандартов и иных требований рынка труда</p> | | <p>Если да, то привести формулировку конечных результатов обучения в рабочих программах в увязке с приобретаемыми компетенциями, разработанными на основе требований профессиональных стандартов и иных требований рынка труда</p> |
| 5. | <p>Наличие и доля в образовательной программе общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей, позволяющих формировать компетенции и результаты обучения, определенные с участием работодателей/с учетом профессиональных стандартов</p> | | <p>Необходимо привести долю в % таких дисциплин и профессиональных модулей в общем составе учебного плана, а также привести названия дисциплин и модулей, которые были введены по результатам анализа потребностей рынка труда/выявления мнения работодателей/с учетом профессиональных стандартов (или дать ссылку на учебный план, в котором данные дисциплины и модули выделены)</p> |
| 6. | <p>Какова доля общепрофессио-</p> | | <p>Необходимо привести долю в % та-</p> |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | нальных дисциплин и профессиональных модулей, к разработке содержания которых привлекаются работодатели | | <i>ких дисциплин и профессиональных модулей в составе профессионального цикла учебного плана, а также указать формы участия работодателей в разработке содержания (например, по заказу работодателей включаются темы практических занятий и т.п.)</i> |
| 7. | Изменения содержания программы с точки зрения соответствия актуальным потребностям рынка труда и задачам развития профессиональной сферы | | <i>Необходимо отразить, каким образом изменилось содержание программы за время ее реализации в зависимости от учета актуальных потребностей рынка труда и задач развития профессиональной сферы (добавлены / убраны МДК (вместо – курсы), увеличено / снижено количество часов), изменилось содержание учебных дисциплин (добавлены / убраны темы, Дайте пояснения</i> |

3.3. Соответствие технологий и форм промежуточного контроля оценке формирования востребованных рынком труда образовательных результатов

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----------|--|-------------------|--|
| 1. | Оценочные средства (вопросы, задания, ситуации и т.д.), используемые при промежуточном контроле успеваемости, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций, и позволяют оценить сформированность профессиональных компетенций. | | <i>Данные представляются на основе анализа ОП по всем реализуемым ПМ</i> |
| 2. | При определении (выборе) применяемых в рамках реализации программы форм и технологий промежуточного контроля принимают участие работодатели | | <i>Необходимо отразить, каким образом обеспечивается участие работодателей в определении/выборе форм и технологий контроля, дать ссылку на регламенты этого процесса (ЕСЛИ ЕСТЬ)</i> |
| 3. | Какова доля общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей, фонды оценочных средств которых, используемые при контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических (производственных) ситуаций и с учетом профессиональных задач, к которым готовится выпускник | | <i>Необходимо привести долю в % таких дисциплин и модулей, а также указать примеры таких оценочных средств или дать ссылку на приложение, в котором они приведены</i> |
| 4. | В каких мероприятиях промежуточного контроля принимают участие работодатели | | <i>Необходимо указать (перечислить) такие мероприятия, если возможно, указать % таких мероприятий от общего числа контрольно-оценочных мероприятий, проводимых в рамках</i> |

| | | | |
|--|--|--|-----------|
| | | | программы |
|--|--|--|-----------|

3.4. Соответствие технологий и форм итогового контроля оценке формирования востребованных рынком труда образовательных результатов

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|--|------------|--|
| 1. | Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы | | <i>Необходимо отразить, каким образом обеспечивается учет запросов предприятий-работодателей в тематике ВКР и указать конкретные примеры тем ВКР, подтверждающих это (или привести ссылку на документ/приложение, где содержатся эти сведения)</i> |
| 2. | Доля ВКР, которые нашли практическое применение на предприятиях и в организациях профильной отрасли | | <i>Необходимо указать долю в % от общего числа ВКР, защищенных по итогам освоения анализируемой образовательной программы (если доля слишком мала, назвать абсолютное число таких ВКР) и привести их темы и наименования предприятий/организаций, где проводилось практическое применение. Дайте пояснения</i> |
| 3. | Экзамены (квалификационные) по профессиональным модулям включают форму «демонстрационный экзамен» (или его элементы) и проводится с участием работодателей | | <i>Если да, то привести по каким профессиональным модулям проводятся экзамены (квалификационные), включающие «демонстрационный экзамен» (или его элементы) и проводится с участием работодателей</i> |
| 4. | Государственная итоговая аттестация выпускников программы включает демонстрационный экзамен (или его элементы) и проводится с участием работодателей | | <i>Если да, то привести краткую характеристику условий и содержания проведения ГИА в форме демонстрационного экзамена</i> |

4. Реализация образовательной программы

4.1 Соответствие образовательных технологий достижению целей и задач формирования востребованных рынком труда образовательных результатов

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|---|------------|---|
| 1. | Формы проведения занятий, заявленных в учебном плане программы и рабочих программах дисциплин и профессиональных модулей, позволяют сформировать профессиональные компетенции выпускников | | <i>Необходимо привести примеры форм проведения занятий, позволяющих сформировать профессиональные компетенции выпускников</i> |

| | | | |
|----|--|--------|---|
| 2. | Какова доля общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей, к преподаванию которых привлекаются работодатели | | <i>Необходимо привести долю в % таких дисциплин и профессиональных модулей в составе профессионального цикла учебного плана, а также указать формы участия работодателей в преподавании (например, представителями работодателей проводятся мастер-классы, преподаватель-практик полностью ведет дисциплину, модуль или семинарские занятия и т.п.)</i> |
| 3. | Доля работников предприятий-работодателей, участвующих в реализации профессиональных программ ПОО в общем количестве преподавателей, в т.ч. при проведении практики, на основе совместительства, договора (от общего количества педагогических работников) | | <i>Необходимо привести долю в % работников предприятий-работодателей, участвующих в реализации ОП в общем количестве преподавателей</i> |
| 4. | Наличие представителей работодателей, привлеченных к соуправлению практиками, курсовыми работами, ВКР | | <i>При наличии таких форм работы, укажите количество таких привлеченных руководителей за последний год; как проводится анализ итогов используемых форм участия с точки зрения их влияния на качество и эффективность ОП</i> |
| 5. | Применение интерактивных и активных методов обучения | | <i>Необходимо указать, изменилось ли и как соотношение традиционных и активных методов обучения за время реализации программы. Что было добавлено / убрано в методах обучения в результате уточнения запроса рынка труда/работодателей к формированию результатов обучения.</i> |
| 6. | Доля общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей, в которых применяются интерактивные и активные методы обучения. | | <i>Необходимо указать долю таких дисциплин и профессиональных модулей в % от общего состава дисциплин учебного плана и указать, какие наиболее распространенные интерактивные и активные методы обучения применяются (при необходимости дать ссылку на приложение/документ, где они описаны)</i> |
| 7. | Использование технологий электронного и смешанного обучения | Да/нет | <i>Если да, необходимо указать, в каких элементах образовательной программы используются данные технологии, на формирование каких образовательных результатов они направлены (особенно стоит отметить, если технологии e-learning или смешанного обучения применяются для формирования специальных профессиональных компетенций по запросу работодателей)</i> |
| 8. | Доля учебных общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей, реализуе- | | <i>Укажите долю таких дисциплин / модулей в % от общего числа дисциплин / модулей учебного плана</i> |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| | мых с использованием платформ и средств электронного обучения | | |
| 9. | Формы привлечения обучающихся, студентов к выполнению реальных исследовательских и проектных работ по заказу/в интересах ключевых работодателей | | <i>При наличии перечислите такие формы, укажите долю обучающихся, студентов анализируемой программы, задействованных в них (совокупный % от общего числа студентов за время реализации программы). Дайте ссылку на документ / приложение/информационный ресурс, где описаны процесс привлечения и/или результаты этой работы</i> |
| 10. | НИРС, выполняемые по заказу/в интересах ключевых работодателей | | <i>Приведите темы, процент таких НИРС от общего числа выполняемых студентами научно-исследовательских работ</i> |

4.2. Организация учебных практик в ПОО

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|---|------------|---|
| 1. | Содержание и организация учебных практик направлены на освоение профессиональных компетенций, указанных в рамках профессиональных модулей | | <i>Необходимо привести перечень профессиональных компетенций, на формирование которых направлено содержание программ учебных практик.</i> |
| 2. | Обеспечение условий для организации и проведения учебных практик | | <i>Краткая характеристика условий организации и проведения учебных практик</i> |
| 3. | Использование образовательной организацией баз предприятий (организаций) для проведения учебных практик, оснащенных современным оборудованием и приборами, необходимыми для формирования профессиональных компетенций | | <i>Если да, то перечислить такие базы предприятий (организаций) для проведения учебных практик. Привести краткую характеристику таких баз. Указать, какие профессиональные компетенции формируются у обучающихся при прохождении учебных практик на базах предприятий (организаций)</i> |

4,3 Организация производственных практик на предприятиях/организациях

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|--|------------|---|
| 1. | Места практик для обучающихся, студентов образовательной программы | | <i>Перечислите основные места практик обучающихся, студентов программы и реквизиты договоров с предприятиями/организациями об организации практик (или дайте ссылку на документ/ресурс, где приведена эта информация)</i> |
| 2. | Задания на прохождение производственных практик направлены на освоение студентами профессиональных компетенций и практического опыта и их практического применения на предприятиях (в организациях), ориентирован- | | <i>Приведите перечень профессиональных компетенций ОП, осваиваемых в процессе прохождения производственных практик</i> |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | ных на выпускников программы | | |
| 3. | Участие работодателей в разработке программ практик | | <i>Необходимо отразить, какими регламентами/иными документами регулируется участие работодателей в разработке программ практик (возможно, указать ссылку на приложение/ресурс, где отражены эти регламенты); какой анализ проводится по результатам этой работы? как участие работодателей влияет на качество практик</i> |
| 4. | Использование образовательной организацией баз для проведения производственных практик, оснащенных современным оборудованием и приборами, необходимыми для формирования профессиональных компетенций | | <i>Необходимо перечислить такие базы предприятий (организаций) для проведения производственных практик. Привести краткую характеристику таких баз. Указать, какие профессиональные компетенции формируются у обучающихся при прохождении производственных практик на базах предприятий (организаций)</i> |
| 5. | Доля обучающихся, студентов получивших приглашения на работу по итогам практики, от общего числа проходивших практику | | <i>Укажите % таких обучающихся, студентов за последние 3 года</i> |

5. Компетентность педагогических кадров, задействованных в реализации программы

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|--|------------|--|
| 1. | Система подготовки и переподготовки педагогических кадров позволяет поддерживать их компетенции на уровне, достаточном для реализации программы, ориентированной на современные запросы рынка труда | | <i>Приведите доказательства наличия системы подготовки педагогических кадров, позволяющей поддерживать уровень их компетентности, достаточном для реализации программы, ориентированной на современные запросы рынка труда</i> |
| 2. | Доля педагогов, задействованных в реализации профессиональных модулей, прошедших стажировку (переподготовку) в профильных организациях (организациях, работающих по профилю подготовки), в течение последних 3 лет | | <i>Необходимо указать % таких педагогических работников от общего числа профессионально-педагогического состава по данной ОП</i> |
| 3. | Доля специалистов-практиков, преподавателей, совмещающих работу в ОО с профессиональной деятельностью по специальности | | <i>Необходимо указать % таких педагогических работников от общего числа профессионально-педагогического состава по данной образовательной программе</i> |
| 4. | Доля педагогических работников, имеющих опыт работы по профилю реализуемой образовательной программы (не позднее 5-летней давности) | | <i>Необходимо указать % таких педагогических работников от общего числа профессионально-педагогического состава по данной образовательной программе</i> |
| 5. | Доля педагогов, обладающих сертификатами соответствия требо- | | <i>Необходимо указать % таких педагогических работников от общего</i> |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | ваниям профессиональных отраслевых стандартов и квалификационных рамок | | <i>числа профессионально-педагогического состава по данной образовательной программе</i> |
| 6. | Повышение квалификации педагогов образовательной программы | | <i>Необходимо дать ответы на вопросы: Проводится ли постоянное повышение квалификации преподавателей. Каким образом отслеживается компетенции преподавателей и обеспечивается содействие в их развитии. Дайте пояснения</i> |
| 7. | Обновление педагогического состава образовательной программы | | <i>Необходимо дать ответы на вопросы: Какова степень текучести профессионально-педагогического состава по данной образовательной программе</i> |
| 8. | Выполнение педагогами программы научно-исследовательских проектов, получивших признание представителей рынка труда (например, внедренных на предприятиях, выполненных за счет выделенного гранта работодателей и т.д.) | | <i>При наличии таких разработок перечислите их</i> |

6. Учебно-методические и информационные ресурсы программы

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|---|------------|--|
| 1. | Обеспечение образовательной программы УММ | | <i>Укажите, были ли закуплены (изданы) новые учебно-методические материалы для реализации программы за последние 3 года. Дайте сводную информацию</i> |
| 2. | К каким базам данных по направлениям профессиональной деятельности имеют доступ обучающиеся, студенты образовательной программы? | | <i>Перечислите базы данных, к которым имеют доступ обучающиеся, студенты</i> |
| 3. | Наличие в открытом доступе архива методических материалов образовательной программы | | <i>Укажите ссылку на ресурс</i> |
| 4. | Наличие официальных страниц и аккаунтов образовательной программы (групп студентов, выпускников) в социальных сетях общего пользования (Facebook, Twitter, ВКонтакте и др.) | | <i>Укажите ссылки на официальные страницы/группы и количество подписчиков для каждой</i> |
| 5. | Доступность студентам и преподавателям электронных образовательных ресурсов по направлению подготовки (УММ; электронные учебники; обучающие компьютерные программы и т.д.) | | <i>Кратко опишите, к каким информационным ресурсам имеют доступ преподаватели, обучающиеся, студенты программы (и/или дайте ссылку на ресурс, где они размещены)</i> |
| 6. | Какие дополнительные информационные ресурсы, кроме официального сайта образовательной программы/реализующего ее подразделения и кроме упомянутых в предыдущих строках анкеты, ис- | | <i>Укажите дополнительные информационные ресурсы образовательной программы (сайты отдельных дисциплин, информационные порталы и т.п.; оцените, изменилось ли информационное обеспечение учебного</i> |

| | | | |
|----|---|--------|---|
| | пользуют обучающиеся, студенты и педагоги программы в целях обучения. | | <i>процесса за последние 3 года реализации программы (новые средства коммуникации со слушателями, использование информационных систем и т.д.)</i> |
| 7. | Есть ли свободный доступ в Интернет у педагогов | Да/нет | <i>Если есть, укажите режим свободного доступа, наличие/отсутствие выделенного времени для работы в Интернет</i> |
| 8. | Наличие электронной биржи труда для студентов и выпускников | Да/нет | <i>Если да, укажите ссылку на данный ресурс</i> |

7. Материально-технические и финансовые ресурсы программы

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----|---|------------|--|
| 1. | Наличие аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими полную доступность информации, необходимой для эффективной деятельности (в т.ч. самостоятельной работы) обучающихся, студентов и педагогов | | <i>Укажите количество таких аудиторий и состав оснащающих их МТ-ресурсов</i> |
| 2. | Доля аудиторий, мастерских и лабораторий, оснащенных современным учебным оборудованием (в т.ч. программными продуктами), позволяющим формировать заявленные общие и профессиональные компетенции | | <i>Укажите долю (%) аудиторий, мастерских и лабораторий, оснащенных современным учебным оборудованием, позволяющим формировать заявленные общие и профессиональные компетенции</i> |
| 3. | Наличие и доля лабораторий (аудиторий), мастерских, оснащенных социальными партнерами (работодателями), от общего количества оснащенных лабораторий (аудиторий) | | <i>Укажите количество таких лабораторий, аудиторий и мастерских, а также социальных партнеров, участвовавших в их оснащении, а также их долю от общего числа оснащенных аудиторий/лабораторий/мастерских</i> |
| 4. | Финансовые ресурсы программы позволяют обеспечить учебный процесс преподавателями с уровнем квалификации и компетентности, достаточной для реализации программы | | <i>Укажите средний уровень заработной платы педагогов программы (в абсолютных цифрах и в соотношении со средней з/п преподавателя профессиональных ОО в регионе). Кратко охарактеризуйте формы участия работодателей в стимулировании педагогов по данной ОП</i> |
| 5. | Наличие процессов, направленных на получение дополнительного финансирования программы, например, предпринимательская деятельность, связанная с реализацией научных проектов преподавателей и студентов, привлечение негосударственных инвестиций и инвестиций социальных партнеров (работодателей). | | <i>Если да, укажите, какие именно процессы используются для привлечения дополнительного финансирования, и каков совокупный объем привлеченного финансирования (в % от всего бюджета образовательной программы или в абсолютных цифрах)</i> |
| 6. | Количество студентов, обучаю- | | <i>Укажите количество обучающихся</i> |

| | | | |
|----|---|--|---|
| | щихся по программе за счет средств юридических лиц | | <i>за счет средств юридических лиц</i> |
| 7. | Доля студентов, обучающихся по программе за счет внебюджетных средств | | <i>Укажите долю обучающихся за счет внебюджетных средств от общего количества обучающихся.</i> |
| 8. | Наличие студентов, обучающихся по программе по договорам о целевом финансировании | | <i>Укажите количество обучающихся по договорам о целевом финансировании от общего количества обучающихся.</i> |
| 9. | Наличие обучающихся по программе, получающих стипендию предприятий-работодателей | | <i>Укажите количество обучающихся, получающих стипендию предприятий-работодателей. Укажите работодателей, выплачивающих стипендии обучающимся по программе.</i> |

8. Оценка образовательных результатов обучающихся, студентов и выпускников программы

| № | Аспект | Самоанализ | Примечание |
|----------|--|-------------------|--|
| 1. | Результативность освоения образовательной программы | | <i>Приведите сводные данные по успеваемости обучающихся и студентов анализируемой образовательной программы (промежуточный и итоговый контроль) в динамике за 3 года или со времени начала реализации программы</i> |
| 2. | Соответствие фактических компетенций выпускников программы планируемым результатам обучения | | <i>Укажите степень соответствия фактических компетенций выпускников программы планируемым результатам обучения</i> |
| 3. | Соответствие компетенций выпускников программы требованиям профессиональных стандартов и/или иным общероссийским квалификационным требованиям | | <i>Укажите, какие профессиональные компетенции выпускников соответствуют требованиям профессиональных стандартов и/или иным общероссийским квалификационным требованиям. Укажите конкретные профессиональные стандарты или иные общероссийские квалификационные требования</i> |
| 4. | Наличие в ОП профессиональных компетенций, разработанных на основе профессионального стандарта (указать какого) и/или иных квалификационных требований (указать каких) | | <i>Укажите, какие профессиональные компетенции разработаны и введены в ОП на основе профессионального стандарта (указать какого)</i> |
| 5. | Доля обучающихся (студентов) образовательной программы, успешно прошедших независимую оценку квалификации в сертифицированном соответствующим СПК ЦОКе (от общего числа обучающихся образовательной программы за последние три выпуска). | | <i>Укажите совокупную долю таких студентов от общего числа обучающихся на программе за время реализации программы; укажите, какие сертификаты они получили</i> |
| 6. | Доля выпускников образовательной программы, успешно прошедших независимую оценку квалификации в сертифициро- | | <i>Укажите совокупную долю таких студентов от общего числа обучающихся на программе за время реализации программы; укажите, какие</i> |

| | | | |
|-----|--|--|---------------------------------|
| | ванном соответствующим СПК ЦОКе (от общего числа выпускников образовательной программы за последние три выпуска). | | <i>сертификаты они получили</i> |
| 7. | Доля обучающихся, принимавших участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства (в т.ч. WorldSkills) областного и (или) регионального уровней (от общего количества обучающихся на программе) | | <i>Ответьте на вопрос</i> |
| 8. | Доля победителей и призеров конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (в т.ч. WorldSkills) областного и (или) регионального уровней (от общего количества обучающихся на программе) | | <i>Ответьте на вопрос</i> |
| 9. | Доля обучающихся, принимавших участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства и технического творчества (в т.ч. WorldSkills) всероссийского уровня (от общего количества обучающихся на программе) | | <i>Ответьте на вопрос</i> |
| 10. | Доля победителей и призеров конкурсов и олимпиад профессионального мастерства (в т.ч. WorldSkills) федерального уровня (от общего количества обучающихся на программе) | | <i>Ответьте на вопрос</i> |
| 11. | Доля обучающихся, принимавших участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства международного уровня (в т.ч. WorldSkills) (от общего количества обучающихся на программе) | | <i>Ответьте на вопрос</i> |
| 12. | Доля победителей и призеров конкурсов и олимпиад профессионального мастерства и технического творчества международного уровня (в т.ч. WorldSkills) (от общего количества обучающихся) | | <i>Ответьте на вопрос</i> |

Стандарт формирования документации по самообследованию профессиональной образовательной программы

1. Общие положения

Документы по самообследованию профессиональной образовательной программы вместе с Анкетой-самооценкой для ООП являются основным источником сведений о программе на этапе подготовки к проведению профессионально-общественной аккредитации профессиональной образовательной программы и составляют основу для оценки качества реализации программы при работе эксперта во время очного визита. Поэтому ОО должна быть уверена в том, что предоставляемые ей документы содержат ответы на все вопросы, которые могут возникнуть у эксперта. Но ОО не обязана составлять отдельный документ, а может высылать любые имеющиеся у него документы по проведенным внутренним проверкам программы, при условии, что в них содержится информация, необходимая для организации и проведения профессионально-общественной аккредитации программы.

В документах по внутренней оценке должны указываться как достижения, так и недостатки деятельности, выявленные вузом, поскольку это позволяет экспертам составить мнение о положении дел в ОО и оценить эффективность мер и процедур, проводимых ОО для контроля качества на программном уровне и его повышения.

2. Содержание документов по самообследованию профессиональной образовательной программы

Документы по внутренней оценке должны содержать:

- описание и оценку того, как ОО выполняются обязательства по реализации по программе профессионального образования заявленного качества. Это позволяет ОО продемонстрировать обществу, насколько она надежна как учреждение, предоставляющее профессиональное образование;

- описание и оценку эффективности используемых ОО механизмов гарантии качества образования, реализуемого по программе,

- описание и оценку способов, с помощью которых ОО регулярно проверяет качество образовательной программы, а также выполнение рекомендаций предыдущих проверок;

- описание и оценку методов, гарантирующих точность, полноту и надежность публикуемой информации о качестве программы. Это позволяет эксперту оценить степень доверия к информации о качестве программы, публикуемой ОО. Подобная оценка весьма полезна для обучающихся, студентов, родителей и иных заинтересованных сторон;

- описание и оценку конкретных примеров того, как работают процедуры внутреннего контроля качества на уровне программы для того, чтобы выяснить, насколько надежна и ценна информация, полученная в результате таких проверок.

Кроме того, документы должны содержать информацию, необходимую эксперту для рассмотрения различных вопросов, возникающих в ходе программной аккредитационной экспертизы ОО, таких как:

- публичная доступность информации о качестве программы,

- внутренние системы контроля информации и их вклад в гарантию качества;

- разработка, использование и публикация спецификаций программ;

- предполагаемые результаты обучения и фактически полученные обучающимися, студентами знания и навыки;

- мнение обучающихся, студентов о качестве программы;

- «качество» преподавательского состава, критерии, применяемые при приеме на работу, способы оценки, повышения и поощрения эффективности преподавания.

Работа экспертов будет значительно облегчена, если ОО укажет все источники получения сведений и фактов, использованные при составлении документов по внутренней оценке программы. Указанные источники должны быть доступны экспертам для того, чтобы они могли сравнить собранные ими сведения и факты с данными, указанными в документах.

Документы по внутренней оценке программы должны:

- быть сформулированы ясно и четко и содержать сведения, непосредственно относящиеся к вопросам;

-быть написаны достаточно кратко, но в них должны содержаться все сведения, необходимые экспертам для понимания затронутых вопросов;

-содержать информацию о мерах по улучшению и поддержанию качества программ, которые ОО намерена предпринять в течение ближайших 5 лет;

-содержать оценки и описания в нужной пропорции, т.е. количество описаний должно быть достаточным для того, чтобы эксперт мог увидеть ключевые черты подхода ОО к процедуре гарантии качества.

Если по результатам самообследования программы выражается уверенность в эффективности реализации программы, то следует четко определить, на чем основана уверенность ОО, поскольку документы по внутренней оценке считаются правильно составленными, если эксперту после ознакомления с ними требуются минимальные разъяснения.

3. Требования к структуре документов по самообследованию профессиональной образовательной программы

Рекомендуется, чтобы документы по самообследованию включали следующую информацию:

-Процедуры, принимаемые ОО на уровне программы для того, чтобы гарантировать качество образования, и их эффективность.

-Процедуры поддержки учебного процесса, принятые в ОО, и их эффективность.

-Точность, полнота, достоверность и актуальность информации, предоставляемой ОО.

-Планы ОО по повышению качества образования.

-Положительная практика в области гарантии качества образования на уровне программы, приобретенная ОО.

Кроме того, желательно, чтобы ОО, подготавливая документацию по внутренней оценке программы:

-предоставила информацию о размерах ОО, стиле работы, целях и задачах, а также об участии в партнерских программах;

-перечислила программы, которые либо являются примерами положительной практики, либо указывают на сделанные попытки приобрести таковую.

ОО может добавить к документации по внутренней оценке программы в качестве приложения документы, которые она хочет представить эксперту для более точного понимания положения дел.

Примеры шаблонов, которые могут быть использованы образовательной организацией для представления сводной информации:

Шаблон 1

Информация о преподавателях, реализующих программу

| № | ФИО преподавателя | Штатный преподаватель/внештатный преподаватель | Образование, на основании которого ведется преподавание указанной дисциплины | Ученая степень, ученое звание | Участие в научной деятельности (да/нет) | Результаты научной деятельности за предыдущий год (публикации, доклады, гранты, и др.) |
|---|-------------------|--|--|-------------------------------|---|--|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| № | Показатели качества ППС | Количество, чел | Доля, % |
|----|--|-----------------|---------|
| 1. | Общее количество преподавателей, реализующих образовательную программу | | 100 |
| 2. | Докторов наук среди преподавате- | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | лей программы | | |
| 3. | Кандидатов наук среди преподавателей программы | | |
| 4. | Профессоров среди преподавателей программы | | |
| 5. | Доцентов среди преподавателей программы | | |
| 6. | Преподавателей, работающих в период реализации программы в реально функционирующих компаниях | | |
| 7. | Преподавателей, принявших участие в программах повышения квалификации за последние 5 лет | | |
| 8. | Приглашенных преподавателей из других ОО региона/других регионов | | |

Шаблон 2.

Итоги экзаменационных сессий последних трех лет всех форм получения образования, реализуемых в рамках программы

| Форма получения образования (очная, очно-заочная, заочная, ...) | | | | | |
|--|-----------------|-------------|-------------|------------------------------------|----------------------------|
| Показатель | Экзамены | | | Среднее значение показателя | Разность ПАОСР-ПКСР |
| | 2012 | 2013 | 2014 | | |
| Абсолютная успеваемость, ПАО, % | | | | | |
| Качество знаний/навыков, ПК, % | | | | | |

Здесь: показатель абсолютной успеваемости (ПАО) – доля студентов, сдавших экзамены без двоек; показатель качества знаний/навыков (ПК) – доля студентов, сдавших экзамены без троек.

Шаблон 3.

Итоги государственных экзаменов последних трех лет выпускников всех форм обучения, реализуемых в рамках программы

| | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Таблица предоставляется ОУ для каждой формы получения образования | | | |
| Итоги государственных экзаменов | | | |
| Форма получения образования (очная, очно-заочная, заочная, ...) | | | |
| | 2012 | 2013 | 2014 |
| Количество выпускников, допущенных к сдаче экзамена | | | |
| Оценка | | | |
| Отлично | | | |
| Хорошо | | | |
| Удовлетворительно | | | |
| Неудовлетворительно | | | |
| Показатель | | | |
| Абсолютная успеваемость | | | |

| | | | |
|---|-----------------------------|--------------|---------|
| мость, % | | | |
| Качество знаний/навыков, % | | | |
| Средние значения ПАУ и ПК для госэкзаменов | | | |
| Среднее значение показателя | Форма получения образования | | |
| | очная | очно-заочная | заочная |
| Абсолютная успеваемость, ПАУ % | | | |
| Качество знаний/навыков, ПК % | | | |

Шаблон 4.

Итоги защиты ВКР последних трех лет выпускников всех форм обучения, реализуемых в рамках программы

| | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Таблица предоставляется ОУ для каждой формы получения образования | | | |
| Итоги защиты ВКР | | | |
| Форма получения образования (очная, очно-заочная, заочная, ...) | | | |
| | 2012 | 2013 | 2014 |
| Количество выпускников, допущенных к защите ВКР | | | |
| Оценка | | | |
| Отлично | | | |
| Хорошо | | | |
| Удовлетворительно | | | |
| Неудовлетворительно | | | |
| Показатель | | | |
| Абсолютная успеваемость, % | | | |
| Качество знаний/навыков, % | | | |
| | | | |

| | | | |
|---|-----------------------------|--------------|---------|
| Средние значения ПАУ и ПК для защиты ВКР | | | |
| Среднее значение показателя | Форма получения образования | | |
| | очная | очно-заочная | заочная |
| Абсолютная успеваемость, ПАУ, % | | | |
| Качество знаний/навыков, ПК, % | | | |

Обеспеченность образовательной программы педагогическими кадрами

| Фактический список профессорско-преподавательского состава (на момент проведения аккредитации) | | | | | | |
|--|---------|--|-------------|---------------------------------|---|--|
| Элементы учебного плана | Ф.И. О. | Научная степень, звание, членство в общественных и профессиональных организациях | Образование | Должность в ОО/иной организации | Опыт работы по профилю преподаваемой дисциплины (для профессиональных / профильных дисциплин) | Место / тема повышения квалификации за последние 5 лет |
| I. Циклы/модули | | | | | | |
| Дисциплина 1 | | | | | | |
| Дисциплина 2 | | | | | | |
| Дисциплина 3 | | | | | | |
| II. Циклы/модули | | | | | | |
| Дисциплина 1 | | | | | | |
| Дисциплина 2 | | | | | | |
| Дисциплина ... | | | | | | |
| I. Циклы/модули | | | | | | |
| Дисциплина 1 | | | | | | |
| Дисциплина 2 | | | | | | |
| Дисциплина 3 | | | | | | |