МЕТОДИКА

оценки эффективности профессиональной переподготовки и

повышения квалификации муниципальных служащих

Администрации города Ханты-Мансийска

1. Общие положения

Настоящая методика разработана с целью определения критериев и методов оценки эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих Администрации города Ханты-Мансийска.

Цель процесса обучения — инновационное развитие высоко профессиональных кадров. Но если использовать старые методы и технологии обучения, положительного эффекта не достичь, наоборот: деньги потрачены впустую, время упущено.

Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих призвано организовать «обучение действием», которое обеспечит трансформацию познавательного типа деятельности в профессиональный с соответствующей сменой потребностей, мотивов, результатов.

Исходя из реалий сегодняшнего дня, важнейшей задачей является использование действенной системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих с привлечением подготовленных профессиональных педагогов, владеющих технологией «обучения действием», в основе которого приобретается "умение" творческого подхода к решению жизненных проблем и самоуправлению, на тренингах анализируется приобретенный опыт лучших муниципальных образований.

Система дополнительного профессионального образования муниципальных служащих должна вобрать в себя самые современные знания и технологии. Необходимо обеспечить переход к развитию и обучению муниципальных служащих по стандартам нового поколения, отвечающим требованиям инновационной экономики.

Путь к достижению более высокого качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации не в том, чтобы предъявлять обучающемуся муниципальному служащему высокие требования, а в том, чтобы открыть перед ним перспективу карьерного роста, предъявляющую к нему высокие требования. В этой связи стимуляция качества образования должна смениться мотивацией.

Особенностью профессиональной переподготовки и повышения квалификации на муниципальной службе является то, что муниципальные служащие, сочетающие учебу с работой, в большинстве своем имеют высшее образование и, следовательно, наиболее подготовлены к осознанию требований, определяемых перспективой карьерного роста, формирующей их образовательную мотивацию, предъявляемых в повседневной трудовой деятельности, в которой используются приобретаемые знания.

2. Основы мониторинга качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации

Основой мониторинга качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации должны быть мнения самих обучающихся о качестве образования, а также психолого-педагогические условия, определяющие эти мнения.

Среди факторов учебного процесса, обусловливающих качество образования, получаемого обучающимся муниципальным служащим, можно выделить три основных:

- достоверность учебного материала (соответствие содержания учебного курса предъявляемым требованиям);

- доступность пониманию обучающегося (изложение материала в понятной форме);

- наличие учебной мотивации (потребности в получаемой учебной информации).

3. Критерии оценки эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Оценка эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации проводится по следующим критериям:

- качество образовательных услуг (в том числе адаптированность образовательной программы образовательным потребностям обучающихся);

- качество условий образовательного процесса (эффективность использования материально-технических ресурсов и эффективности деятельности педагогов);

- качество образовательных результатов (уровень усвоения образовательных программ, уровень сформированности мотивации к учебной деятельности, характер внеучебных достижений обучающихся).

4. Требования, предъявляемые к системе показателей эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Основными требованиями к системе показателей эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации являются:

- целесообразность;

- относительная простота инструментария оценки;

- оперативность;

- доступность

- однозначность интерпретации значения комплекса показателей (информация, которую отражают показатели, не должна допускать возможности многозначного ее толкования для эффективного принятия стратегических и оперативных управленческих решений);

- цикличность (для обеспечения возможности создания системы планирования и прогнозирования профессиональной переподготовки и повышения квалификации на перспективу).

5. Система оценки качества профессиональной переподготовки

и повышения квалификации.

Система оценки качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации включает в себя следующие компоненты:

- систему сбора и первичной обработки данных;

- систему анализа и оценки качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации;

- принятие управленческих решений.

6. Информационные источники.

Основные информационные источники для проведения анализа и оценки качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации:

- информация, полученная у муниципальных служащих, прошедших обучение, о степени удовлетворенности обучением;

- информация, полученная у муниципальных служащих, прошедших обучение, о положительных изменениях в их профессиональной деятельности;

- информация, полученная у непосредственных руководителей муниципальных служащих, прошедших обучение, о положительных изменениях в их профессиональной деятельности, либо об отсутствии таких изменений;

- результаты очередной аттестации муниципальных служащих.

7. Механизм оценки эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации

Для оценки эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих Администрации города Ханты-Мансийска управление кадровой работы и муниципальной службы Администрации города Ханты-Мансийска:

Проводит анкетирование муниципальных служащих, прошедших обучение, и их непосредственных руководителей по форме согласно приложению 1 к настоящей методике.

По истечении двух месяцев после прохождения обучения запрашивает информацию об оценке положительных изменений в профессиональной деятельности у муниципальных служащих, прошедших обучение, и их непосредственных руководителей.

Обобщает и анализирует полученную информацию и составляет отчет.

Отчет составляется в совокупности по всем муниципальным служащим, прошедшим обучение в течение анализируемого периода, с краткой характеристикой положительных изменений в их профессиональной деятельности или отсутствия таких изменений.

Приложение № 1

**АНКЕТА**

Уважаемые коллеги! В целях изучения оценки качества и эффективности дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Администрации города Ханты-Мансийска просим Вас ответить на предлагаемые вопросы анкеты.

I часть анкеты – вопросы по оценке качества обучения на курсах профессиональной переподготовки и повышения квалификации (вопросы 1-17), заполняется муниципальным служащим, II часть анкеты – вопросы по оценке эффективности курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации (вопросы 18-22), заполняется муниципальным служащим и его непосредственным руководителем.

Благодарим за сотрудничество!

**Часть I. Оценка качества обучения**

1. К какой группе должностей относится Ваша должность?

 Высшая



 Главная



 Ведущая



 Старшая



 Младшая



2. Ваш стаж работы в органах власти?

До 1 года



От 1 года до 5 лет



 От 5 до 10 лет



 От 10 до 20 лет



 Более 20 лет



3. Сколько времени прошло после окончания Вами среднего профессионального либо высшего учебного заведения?

 Менее 1 года



 2–5 года



 6–10 лет



 Более 10 лет



4. Что побудило Вас пройти обучение на курсах повышения квалификации (можете выбрать несколько вариантов ответов)?

 Распоряжение руководителя



 Возросшие требования к уровню профессиональной подготовки



 Перспективы карьерного роста



 Перспективы увеличения заработка



 Смена специализации, профиля работы



 Профессиональные проблемы, для решения которых нужны новые знания



 Потребность в повышении уровня профессиональной компетентности



 Потребность в освоении передового опыта



 Потребность в самосовершенствовании, познании нового



 Другое (укажите):



\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Сумели ли обучающие программы восполнить недостающие для реализации трудовых функций знания, навыки. Выберите один ответ из списка.

 Да



 Скорее да, чем нет



 Скорее нет, чем да



 Нет



6. Много ли нового Вы узнали в ходе обучения. Выберите один ответ из списка.

 Практически вся информация была для меня новой



 Кое-что я знал(а), но некоторые вопросы были мне незнакомы



 Многое я знал(а), но в ходе прохождения обучения мои знания были систематизированы



 Ничего нового я не узнал(а)



7. Как Вы можете оценить работу преподавателей на курсах в целом? Дайте только одну оценку в каждой строке таблицы.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Согласен | Скорее согласен, чем не согласен | Скорее не  согласен, чем  согласен | Не согласен |
| 1. Четкое, ясное, структурированное изложение материалов |  |  |  |  |
| 2. Сочетание теоретических материалов с конкретными практическими примерами |  |  |  |  |
| 3. Эффективное использование времени в рамках занятий |  |  |  |  |
| 4. Осуществление контроля за освоением учебного материала (информирования об уровне освоения материала, указание на области, требующие развития, и т.д.) |  |  |  |  |
| 5. Проявление уважительного отношения, а также терпения и понимания к ошибкам |  |  |  |  |
| 6. Поддержка интереса к теме занятия посредством совместных рассуждений, вопросов и т.д. |  |  |  |  |

8. Как Вы оцениваете организацию обучающей программы по следующим параметрам (можете выбрать несколько вариантов ответов):

 В процессе обучения были использованы необходимые раздаточные материалы, технические средства



 Подобран оптимальный размер и состав группы обучающихся



 На занятиях были использованы электронные и/или технические средства



 Другое (укажите):



\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Какие методы обучения, на Ваш взгляд, наиболее эффективно способствуют обретению знаний, навыков и умений? Дайте только одну оценку в каждой строке таблицы.

|  |  |
| --- | --- |
| (1 - Крайне неэффективен, 5 - Очень эффективен) | |
| 1. Лекции преподавателей | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Работа над проектом | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Ролевые, оргдеятельностные игры (разыгрываемые участниками модели ситуаций реальной деятельности, как правило, построенные на конфликте сторон) | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Имитационные, деловые игры, «тренажеры» (обычно с включением компьютерных имитационных моделей; используются для воспроизведения структуры управленческих функций, аналогичных реальной деятельности) | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Тренинги | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Работа с привлеченными экспертами-практиками | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Разбор конкретных ситуаций (case-study) | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Групповая работа | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Работа с документами (нормативными правовыми актами, организационно-распорядительными документами, договорами и др.) | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Другое (укажите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 1\_2\_3\_4\_5 |

10. Оцените эти методы с точки зрения уровня преподавания в образовательном учреждении, в котором Вы проходили обучение. Дайте только одну оценку в каждой строке таблицы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| (1 - Крайне неэффективен, 5 - Очень эффективен, 0 – такой формы обучения не было) | | |
| 1. Лекции преподавателей | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |
| 2. Работа над проектом | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |
| 3. Ролевые, оргдеятельностные игры (разыгрываемые участниками модели ситуаций реальной деятельности, как правило, построенные на конфликте сторон) | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |
| 4. Имитационные, деловые игры, «тренажеры» (обычно с включением компьютерных имитационных моделей; используются для воспроизведения структуры управленческих функций, аналогичных реальной деятельности) | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |
| 5. Тренинги | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |
| 6. Работа с привлеченными экспертами-практиками | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |
| 7. Разбор конкретных ситуаций (case-study) | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |
| 8. Групповая работа | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |
| 9. Работа с документами (нормативными правовыми актами, организационно-распорядительными документами, договорами и др.) | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |
| 10. Другое (укажите) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 1\_2\_3\_4\_5 | 0 |

11. Сколько времени уделялось активным методам обучения (тренинги, деловые и имитационные игры и т.п.) по сравнению с традиционными (традиционные лекции, семинары и т.п.). Выберите один ответ из списка.

 Активных методов обучения больше, чем традиционных



 Активных методов обучения столько же, сколько традиционных



 Активных методов обучения меньше, чем традиционных



12. Оцените соотношение примеров «из учебника» и примеров из практики преподавателей? Выберите один ответ из списка.

 Практических примеров больше, чем учебных



 Практических примеров столько же, сколько учебных



 Практических примеров меньше, чем учебных



 Практических примеров почти не было



13. Насколько Вы остались довольны реализацией учебного процесса. Дайте только одну оценку в каждой строке таблицы.

|  |  |
| --- | --- |
| (1 - Низкая удовлетворенность, 5 - Высокая удовлетворенность) | |
| 1. Возможностью выбора интересующих Вас курсов | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Обеспеченностью материалами и литературой | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Уровнем преподавателей образовательного учреждения | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Уровнем организации учебного процесса | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Вниманием к Вам со стороны преподавателей | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Системой контроля за результатами обучения | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Составом слушателей курса и возможностью обмена опытом | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Заинтересованностью образовательного учреждения в подготовке слушателей | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Гибкостью учебного процесса в соответствии с запросами слушателей | 1\_2\_3\_4\_5 |
| 1. Информированием слушателей о всех возможностях обучения, предоставляемым данным образовательным учреждением | 1\_2\_3\_4\_5 |

14. Насколько Вы удовлетворены обучением на данных курсах в целом? Выберите один ответ из списка.

 Полностью удовлетворен



 В достаточной мере



 Частично удовлетворен



 Не удовлетворен



15. Насколько хорошо, по Вашему мнению, материал, полученный в ходе обучения, соответствует Вашей работе (работе подразделения, органа Администрации города). Выберите один ответ из списка.

 Соответствует в высокой степени



 Соответствует в некоторой мере



Соответствует слабо



 Не соответствует



16. Какие знания и навыки Вы хотели бы получить или усовершенствовать в дальнейшем? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

17. Ваши предложения по совершенствованию содержанию программ обучения (темы, методы обучения и т.д.), а также работы по организации курсов повышения квалификации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Часть II. Эффективность дополнительного профессионального обучения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | | Вопросы | Муниципальный служащий | Непосредственный руководитель муниципального служащего |
| 18. | | Являются ли эффективными, на Ваш взгляд, курсы повышения квалификации муниципальных служащих. Выберите один ответ из списка. | Да   Скорее да, чем нет   Скорее нет, чем да   Нет | Да   Скорее да, чем нет   Скорее нет, чем да   Нет |
| 19. | | В какой степени используется и применяется в работе материал, полученный в ходе обучения? Выберите один ответ из списка. | Используется в высокой степени   Используется в некоторой мере  Слабо применим в работе   Не применяется в работе | Используется в высокой степени   Используется в некоторой мере  Слабо применим в работе   Не применяется в работе |
| 20. | | Как, на Ваш взгляд, изменился уровень эффективности и результативности деятельности муниципального служащего? Выберите один ответ из списка. | Заметно возрос   Возрос незначительно   Не изменился | Заметно возрос   Возрос незначительно   Не изменился |
| 21. | В чем выражается эффективность деятельности муниципального служащего (при выборе ответов № 1,2 вопроса № 20) (можете выбрать несколько вариантов ответов)? | Подача инициативных, конструктивных предложений   Отсутствие жалоб со стороны граждан и сторонних организаций  Сокращение количества времени, необходимого для исполнения поручений   Внедрение в практическую деятельность изученных технологий, методов работы  Другое (укажите):  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Подача инициативных, конструкторских предложений   Отсутствие жалоб со стороны граждан и сторонних организаций  Сокращение количества времени, необходимого для исполнения поручений   Внедрение в практическую деятельность изученных технологий, методов работы   Другое (укажите):  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 22. | Как Вы думаете, является ли повышение квалификации дополнительным «бонусом» при назначении муниципального служащего на более высокую должность? Выберите один ответ из списка. | 1.  Да  2.  Скорее да, чем нет  3.  Скорее нет, чем да  4.  Нет | 1.  Да  2.  Скорее да, чем нет  3.  Скорее нет, чем да  4.  Нет |