

## **МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

#### **1. Общие положения**

Настоящие методические рекомендации разработаны во исполнение пункта 11 плана мероприятий ("дорожной карты") по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2016 г. № 1919-р, в целях формирования системы оценки качества дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих (далее соответственно – Программы, гражданские служащие).

Оценка качества Программ, реализуемых в течение года, является важнейшим этапом кадровой работы по организации мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, создающим основу для планирования и реализации дополнительного профессионального образования гражданских служащих в очередном году.

Учитывая необходимость осуществления контроля качества реализуемых федеральными государственными органами мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, предложения Минтруда России по проведению оценки эффективности обучения гражданских служащих ежегодно направлялись в федеральные государственные органы (письма Минтруда России от 4 мая 2017 г. № 18-3/10/В-3501 и от 28 июня 2018 г. № 18-3/10/В-4800). Вместе с тем, сохранялась потребность в определении общих подходов к проведению комплексного анализа результатов обучения гражданских служащих и формированию рейтинга Программ.

Предусмотренный настоящими методическими рекомендациями единый механизм оценки качества Программ и определения их рейтинга сформирован с учетом указанных выше предложений Минтруда России, а также анализа результатов мониторинга организации федеральными государственными органами дополнительного профессионального образования гражданских служащих, проведенного Министерством в 2016-2017 годах.

Оценку качества Программ для гражданских служащих представляется целесообразным осуществлять на основе комплексного анализа информации, получаемой от:

- гражданского служащего, прошедшего повышение квалификации или профессиональную переподготовку;
- непосредственного руководителя гражданского служащего, прошедшего повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Гражданскому служащему, как получателю образовательной услуги, предлагается оценить не только содержание, но и иные (в том числе организационные) характеристики освоенной дополнительной профессиональной программы, а непосредственному руководителю гражданского

служащего, как лицу, заинтересованному в его профессиональном развитии, предлагается оценить результативность обучения гражданского служащего (влияние полученных гражданским служащим в ходе обучения знаний и умений на результаты профессиональной служебной деятельности).

В целях соблюдения единых подходов к оценке качества Программ для гражданских служащих предлагается руководствоваться следующими принципами:

- единство требований к процедуре оценки;
- сопоставимость получаемой информации;
- регулярность получения информации;
- доступность информации о результатах оценки;
- учет результатов оценки при планировании профессионального развития гражданских служащих.

Для обеспечения принципа единства требований к процедуре оценки методические рекомендации содержат описание последовательности проведения оценки качества Программ и внедрения соответствующей системы оценки в федеральных государственных органах.

Соблюдение принципа сопоставимости получаемой информации обеспечивается за счет внедрения стандартизированных форм анкетирования гражданских служащих и их непосредственных руководителей. При этом для формирования общей информации о реализуемых Программах анкетирование должно осуществляться в отношении всех гражданских служащих, прошедших повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Для поддержания актуальности информации о качестве Программ внедрение системы оценки качества должно осуществляться с учетом принципа регулярности получения информации, а именно получение обратной связи от гражданских служащих и их непосредственных руководителей должно осуществляться на системной основе (после освоения гражданскими служащими соответствующих Программ).

Соблюдение принципа доступности информации о результатах оценки планируется обеспечить путем размещения рейтинга программ профессиональной переподготовки и программ повышения квалификации для гражданских служащих в открытом доступе в федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации". Информация о результатах оценки, подлежащая размещению в указанной федеральной государственной информационной системе, должна быть обезличенной, полной и достоверной.

В целях повышения качества дополнительного профессионального образования гражданских служащих система оценки строится на принципе учета результатов оценки при планировании профессионального развития гражданских служащих. Результаты оценки качества Программ для гражданских служащих, размещаемые в открытом доступе, должны учитываться работниками кадровых служб федеральных государственных органов при планировании и организации мероприятий по профессиональному развитию в очередном году.

С учетом обозначенных принципов настоящие методические рекомендации включают:

– описание последовательности проведения кадровыми службами федеральных государственных органов оценки качества Программ для гражданских служащих;

– описание последовательности формирования федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным Правительством Российской Федерации на осуществление контроля качества мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, рейтинга Программ для гражданских служащих;

– формы анкет, рекомендуемые для использования в кадровой работе при подведении итогов организации дополнительного профессионального образования гражданских служащих.

Внедрение единого механизма оценки качества Программ и формирования их рейтинга создаст условия для повышения эффективности профессионального развития гражданских служащих и качества государственного управления в целом.

Указанные в настоящих методических рекомендациях подходы к формированию и внедрению системы оценки качества Программ для гражданских служащих могут быть использованы государственными органами субъектов Российской Федерации в кадровой работе по организации мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации.

## 2. Проведение кадровыми службами федеральных государственных органов оценки качества Программ для гражданских служащих

В целях внедрения в федеральных государственных органах системы оценки качества Программ для гражданских служащих в рамках осуществления кадровой работы по организации профессионального развития гражданских служащих (в части подведения итогов реализации мероприятий по профессиональному развитию) необходимо реализовать следующие мероприятия <1>.

---

<1> После введения в эксплуатацию соответствующих модулей подсистемы профессионального развития государственных гражданских служащих федеральной государственной информационной системы в области государственной службы планируется обеспечить автоматизацию проводимой федеральными государственными органами оценки качества Программ для гражданских служащих посредством сервисов указанной федеральной государственной информационной системы.

1. В течение месяца после завершения обучения следует провести анкетирование гражданского служащего, прошедшего повышение квалификации или профессиональную переподготовку, по форме согласно Приложению № 1 (осуществляется на постоянной основе для всех гражданских служащих, прошедших обучение).

Анкета гражданского служащего, прошедшего обучение по дополнительной профессиональной программе (Приложение № 1), состоит из трех блоков:

1) в первый блок анкеты включается основная информация о дополнительной профессиональной программе, позволяющая определить ее среди других Программ (заполняется

работником кадрового подразделения федерального государственного органа):

- название дополнительной профессиональной программы, освоенной гражданским служащим;
- наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу;
- период реализации дополнительной профессиональной программы;

2) во втором блоке анкеты гражданский служащий дает оценку отдельным качественным характеристикам дополнительной профессиональной программы (заполняется гражданским служащим):

содержание и методическое обеспечение оценивается по следующим параметрам:

- содержательное наполнение разделов дополнительной профессиональной программы (a<sub>1</sub>) (отражает оценку гражданского служащего относительно актуальности изложенного материала и полноты раскрытия тем);
- обеспеченность актуальными учебно-методическими материалами по тематике обучения (a<sub>2</sub>) (отражает оценку гражданского служащего относительно обеспеченности образовательного процесса учебно-методическими материалами, актуальности их содержания и применимости в профессиональной служебной деятельности);
- практическая значимость дополнительной профессиональной программы (a<sub>3</sub>) (отражает оценку гражданского служащего относительно применимости полученных знаний, умений и навыков в профессиональной служебной деятельности);

преподавание и экспертная поддержка оценивается по следующим параметрам:

- квалификация профессорско-преподавательского состава и экспертов (b<sub>1</sub>) (отражает оценку гражданского служащего относительно подготовленности преподавателей и экспертов к проведению занятий по тематике дополнительной профессиональной программы, доступности и ясности изложения материала, а также понимания специфики государственной службы);
- построение образовательного процесса (b<sub>2</sub>) (отражает оценку гражданского служащего относительно того, насколько эффективно преподавателями выстроен образовательный процесс - соотношение часов лекционных и практических занятий, использование различных форм занятий (тренинги, круглые столы, интерактивные занятия), подборка учебных материалов);
- взаимодействие преподавателей со слушателями (b<sub>3</sub>) (отражает оценку коммуникативного поведения преподавателей и экспертов в ходе обучения, в том числе предоставление слушателям обратной связи с целью оперативного получения дополнительной информации по тематике дополнительной профессиональной программы, ответа на интересующие вопросы, другое);

организация учебного процесса оценивается по следующим параметрам:

- материально-техническое обеспечение и оснащенность образовательного процесса (c<sub>1</sub>) (отражает оценку гражданского служащего относительно достаточной обеспеченности организации, осуществляющей образовательную деятельность, оборудованными аудиториями, в том числе современными техническими средствами, предоставления доступа к информационным

системам и информационно-телекоммуникационным сетям, библиотекам; для Программ, реализуемых с применением дистанционных образовательных технологий - оценку удобства и функциональности образовательного портала организации, осуществляющей образовательную деятельность, другое);

– график проведения обучения (с<sub>2</sub>) (отражает оценку гражданского служащего относительно распределения учебной нагрузки, расписания занятий);

– координация образовательного процесса со стороны организации, осуществляющей образовательную деятельность (с<sub>3</sub>) (отражает оценку гражданского служащего относительно своевременного информирования о деталях организации обучения по дополнительной профессиональной программе (расписание занятий, график, схема проезда и пр.), взаимодействия с куратором дополнительной профессиональной программы по вопросам подтверждения слушателей и организации обучения);

3) в третьем блоке анкеты гражданскому служащему предоставляется возможность выразить мнение относительно освоенной дополнительной профессиональной программы и в свободной форме изложить комментарии, замечания и/или предложения относительно любых аспектов обучения (заполняется гражданским служащим).

Гражданский служащий, прошедший обучение по дополнительной профессиональной программе, заполняет второй и третий блок анкеты и подписывает ее собственноручно.

Непосредственный руководитель может ознакомиться с заполненной анкетой гражданского служащего при предоставлении обратной связи о результатах обучения подчиненного в соответствии с пунктом 2 настоящего раздела методических рекомендаций.

2. В течение двух-трех месяцев после завершения гражданским служащим обучения по дополнительной профессиональной программе необходимо провести анкетирование непосредственного руководителя гражданского служащего по форме согласно Приложению № 2, предоставив ему при этом результаты анкетирования гражданского служащего (осуществляется на постоянной основе в отношении всех гражданских служащих, прошедших обучение).

Анкета непосредственного руководителя гражданского служащего, прошедшего обучение по дополнительной профессиональной программе (Приложение № 2), состоит из двух блоков:

1) в первый блок анкеты включается основная информация о дополнительной профессиональной программе, освоенной гражданским служащим (заполняется работником кадрового подразделения федерального государственного органа):

– ФИО гражданского служащего, прошедшего обучение по дополнительной профессиональной программе;

– должность гражданского служащего, прошедшего обучение по дополнительной профессиональной программе;

– название дополнительной профессиональной программы, освоенной гражданским служащим;

– наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу;

– период реализации дополнительной профессиональной программы;

2) во втором блоке непосредственному руководителю гражданского служащего предлагается выбрать ответ, отражающий его мнение о дополнительной профессиональной программе, освоенной гражданским служащим, в соответствии со следующими характеристиками:

– оценка эффективности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего после обучения по дополнительной профессиональной программе ( $d_1$ );

– возможность направления на обучение по дополнительной профессиональной программе других работников структурного подразделения ( $d_2$ ).

Непосредственный руководитель гражданского служащего собственноручно заполняет второй блок анкеты и подписывает ее.

3. По итогам анкетирования гражданского служащего и его непосредственного руководителя следует подготовить сводную информацию о результатах оценки качества по каждой дополнительной профессиональной программе (примерная форма представлена в Приложении № 3), содержащую следующие сведения:

– ФИО гражданского служащего;

– замещаемая гражданским служащим должность государственной гражданской службы;

– название дополнительной профессиональной программы;

– наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу;

– период проведения обучения по дополнительной профессиональной программе;

– оценку дополнительной профессиональной программы гражданским служащим по критериям "Содержание и методическое обеспечение", "Преподавание и экспертная поддержка", "Организация учебного процесса";

– комментарии, замечания и/или предложения гражданского служащего относительно освоенной дополнительной профессиональной программы;

– ФИО непосредственного руководителя гражданского служащего;

– оценку непосредственного руководителя.

4. В дальнейшем необходимо провести анализ анкетирования гражданских служащих и их непосредственных руководителей в целях совершенствования кадровой работы по организации мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих.

5. По запросу федерального органа исполнительной власти, уполномоченного Правительством Российской Федерации на осуществление контроля качества мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, необходимо представлять сводную информацию о результатах оценки качества каждой уникальной <2> дополнительной профессиональной программы (далее – сводная информация) по форме согласно Приложению № 4.

<2> Дополнительная профессиональная программа считается уникальной при совпадении названия дополнительной профессиональной программы, организации, осуществляющей образовательную деятельность, которая реализовала данную программу и периода проведения обучения по соответствующей дополнительной профессиональной программе.

При заполнении формы (Приложение № 4) информация о результатах оценки качества Программ гражданскими служащими предоставляется в обобщенном виде (без указания персональных данных гражданских служащих) по каждой из программ повышения квалификации/профессиональной переподготовки:

| Название дополнительной профессиональной программы, освоенной федеральным(и) государственным(и) гражданским(и) служащим(и):     |  |  |  |   |                                       |
|---|--|--|--|---|---------------------------------------|
| (указывается название дополнительной профессиональной программы)  |  |  |  |   |                                       |
| Наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу: |  |  |  |   |                                       |
| (указывается наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)   |  |  |  |   |                                       |
| Период реализации дополнительной профессиональной программы:  |  |  |  |   |                                       |
| (указывается период реализации дополнительной профессиональной программы)   |  |  |  |   |                                       |
| Количество гражданских служащих, прошедших обучение <3>:  |  |  |  |   |                                       |
| (указывается количество гражданских служащих, прошедших обучение)   |  |  |  |   |                                       |
| № п/п   | Оценка по критерию "Содержание и методическое обеспечение" | Оценка по критерию "Преподавание и экспертная поддержка" | Оценка по критерию "Организация учебного процесса" | Комментарии, замечания и/или предложения слушателей | Оценка непосредственного руководителя |
| 1   | указывается значение А <sub>1</sub>                        | указывается значение В <sub>1</sub>                      | указывается значение С <sub>1</sub>                | указывается обобщенная информация                   | указывается значение D <sub>1</sub>   |
| 2   | указывается значение А <sub>2</sub>                        | указывается значение В <sub>2</sub>                      | указывается значение С <sub>2</sub>                | указывается обобщенная информация                   | указывается значение D <sub>2</sub>   |
| ...   | ...  | ...  | ...  | ...   | ...                                   |
| №   | указывается значение А <sub>№</sub>                        | указывается значение В <sub>№</sub>                      | указывается значение С <sub>№</sub>                | указывается обобщенная информация                   | указывается значение D <sub>№</sub>   |

<3> Анкетирование должно осуществляться на постоянной основе в отношении всех гражданских служащих, прошедших обучение. При этом в случае увольнения гражданского служащего с государственной гражданской службы, отсутствия на службе в течение длительного времени в связи с временной нетрудоспособностью или в иных случаях, не позволяющих получить обратную связь в течение месяца после прохождения гражданским служащим обучения, количество гражданских служащих, прошедших обучение, и количество гражданских служащих, прошедших анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе, может не совпадать.

Значение критерия  $A_i$  определяется по формуле:

$$A_i = \frac{a_{1i} + a_{2i} + a_{3i}}{3} \text{ для каждого } i \in [1; n], \text{ где:}$$

$A_i$  – среднее значение оценки  $i$ -м гражданским служащим освоенной дополнительной профессиональной программы по критерию "Содержание и методическое обеспечение";

$a_{1i}$ ,  $a_{2i}$ ,  $a_{3i}$  – значения оценок по соответствующим параметрам дополнительной профессиональной программы, выставленных  $i$ -м гражданским служащим по пятибалльной шкале;

$i$  – порядковый номер гражданского служащего, прошедшего анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе;

$n$  – количество гражданских служащих, прошедших анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе.

Значение критерия  $B_i$  определяется по формуле:

$$B_i = \frac{b_{1i} + b_{2i} + b_{3i}}{3} \text{ для каждого } i \in [1; n], \text{ где:}$$

$B_i$  – среднее значение оценки  $i$ -м гражданскими служащими освоенной дополнительной профессиональной программы по критерию "Преподавание и экспертная поддержка";

$b_{1i}$ ,  $b_{2i}$ ,  $b_{3i}$  – значения оценок по соответствующим параметрам дополнительной профессиональной программы, выставленных  $i$ -м гражданским служащим по пятибалльной шкале;

$i$  – порядковый номер гражданского служащего, прошедшего анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе;

$n$  – количество гражданских служащих, прошедших анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе.

Значение критерия  $C_i$  определяется по формуле:



$$C_i = \frac{c_{1i} + c_{2i} + c_{3i}}{3} \text{ для каждого } i \in [1; n], \text{ где:}$$

$C_i$  – среднее значение оценки гражданскими служащими освоенной дополнительной профессиональной программы по критерию "Организация учебного процесса";

$c_{1i}$ ,  $c_{2i}$ ,  $c_{3i}$  – значения оценок по соответствующим параметрам дополнительной профессиональной программы, выставленных  $i$ -м гражданским служащим по пятибалльной шкале;

$i$  – порядковый номер гражданского служащего, прошедшего анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе;

$n$  – количество гражданских служащих, прошедших анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе.

В графе "Комментарии, замечания и/или предложения слушателей" приводится сводная информация из соответствующего раздела анкеты гражданского служащего, прошедшего анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе.

Значение критерия  $D_i$  определяется по формуле:

$$D_i = d_{1i} + d_{2i} \text{ для каждого } i \in [1; n], \text{ где:}$$

$D_i$  – значение оценки непосредственным руководителем дополнительной профессиональной программы, освоенной  $i$ -ым гражданским служащим;

$d_{1i}$  – значение оценки дополнительной профессиональной программы, освоенной  $i$ -ым гражданским служащим, в баллах по характеристике "Оценка эффективности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего после обучения по дополнительной профессиональной программе", определяемое в следующем порядке:

– в случае, если непосредственным руководителем выбран ответ "не изменилась", то значение равно 0;

– в случае, если непосредственным руководителем выбран ответ "повысилась незначительно", то значение равно 1;

– в случае, если непосредственным руководителем выбран ответ "повысилась в достаточной степени", то значение равно 2;

– в случае, если непосредственным руководителем выбран ответ "повысилась в значительной степени, результаты обучения федерального государственного гражданского служащего могут быть учтены при премировании и поощрении и (или) при планировании его должностного роста", то значение равно 3;

– в случае, если непосредственным руководителем выбран ответ "повысилась в значительной степени, при этом в результате обмена опытом между федеральным государственным гражданским служащим, прошедшим обучение, и другими работниками повысилась эффективность работы отдела/структурного подразделения в целом, результаты обучения

федерального государственного гражданского служащего могут быть учтены при премировании и поощрении и (или) при планировании его должностного роста", то значение равно 4;

$d_{2i}$  – значения оценки дополнительной профессиональной программы, освоенной  $i$ -ым гражданским служащим, в баллах по характеристике "Возможность направления на обучение по дополнительной профессиональной программе других работников структурного подразделения", определяемое в следующем порядке:

- в случае, если непосредственным руководителем выбран ответ "нет", то значение равно 0;
- в случае, если непосредственным руководителем выбран ответ "да", то значение равно 1;

$i$  – порядковый номер гражданского служащего, прошедшего анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе;

$N_0$  – количество гражданских служащих, прошедших анкетирование после обучения по дополнительной профессиональной программе.

При расчете значений  $A_i$ ,  $B_i$ ,  $C_i$  и  $D_i$  округление осуществляется до двух знаков после запятой.

Информация об оценке качества Программ, освоенных гражданскими служащими, замещающими должности государственной гражданской службы в территориальных органах федеральных государственных органов, включается центральным аппаратом федерального государственного органа в сводную информацию.

6. Ознакомиться с итоговыми результатами оценки качества Программ, размещаемых в открытом доступе в федеральной государственной информационной системе в области государственной службы, учитывать их при планировании и организации мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих в очередном году.

### 3. Формирование рейтинга Программ для гражданских служащих

В целях повышения информированности федеральных государственных органов об организациях, осуществляющих образовательную деятельность, способных организовать образовательный процесс на высоком профессиональном уровне, и реализуемых ими Программах, результаты оценки качества будут размещаться в открытом доступе в федеральной государственной информационной системе в области государственной службы на регулярной основе.

Для формирования рейтинга Программ для гражданских служащих федеральный орган исполнительной власти, на который Правительством Российской Федерации возложена функция по контролю качества мероприятий по профессиональному развитию, реализует следующие мероприятия.

1. На первом этапе осуществляется сбор и обобщение информации о результатах оценки качества Программ для гражданских служащих, представленной федеральными государственными органами (оценки по критериям "Содержание и методическое обеспечение", "Преподавание и экспертная поддержка", "Организация учебного процесса", комментарии, замечания и/или предложения гражданских служащих относительно освоенных Программ, оценки

непосредственных руководителей).

2. На втором этапе формируется итоговая оценка качества по каждой дополнительной профессиональной программе.

Итоговая оценка качества каждой дополнительной профессиональной программы определяется по формуле:

$$Q_j = 0,3 * \bar{A}_j + 0,3 * \bar{B}_j + 0,1 * \bar{C}_j + 0,3 * \bar{D}_j, \text{ где:}$$

$Q_j$  – значение итоговой оценки качества по  $j$ -ой дополнительной профессиональной программе;

$j$  – порядковый номер оцениваемой дополнительной профессиональной программы;

$\bar{A}_j$  – среднее значение оценки по критерию "Содержание и методическое обеспечение", рассчитанное на основании оценок гражданских служащих, прошедших анкетирование после обучения по  $j$ -ой дополнительной профессиональной программе, по критерию "Содержание и методическое обеспечение", представленных федеральными государственными органами;

$\bar{B}_j$  – среднее значение оценки по критерию "Преподавание и экспертная поддержка", рассчитанное на основании оценок гражданских служащих, прошедших анкетирование после обучения по  $j$ -ой дополнительной профессиональной программе, по критерию "Преподавание и экспертная поддержка", представленных федеральными государственными органами;

$\bar{C}_j$  – среднее значение оценки по критерию "Организация учебного процесса", рассчитанное на основании оценок гражданских служащих, прошедших анкетирование после обучения по  $j$ -ой дополнительной профессиональной программе, по критерию "Организация учебного процесса", представленных федеральными государственными органами;

$\bar{D}_j$  – среднее значение, рассчитанное на основании оценок непосредственных руководителей гражданских служащих, прошедших анкетирование после обучения по  $j$ -ой дополнительной профессиональной программе, о  $j$ -ой дополнительной профессиональной программе, представленных федеральными государственными органами.

При расчете значений  $Q_j$ ,  $\bar{A}_j$ ,  $\bar{B}_j$ ,  $\bar{C}_j$  и  $\bar{D}_j$  округление осуществляется до двух знаков после запятой.

3. На третьем этапе формируется рейтинг Программ для гражданских служащих по форме:

| Место в рейтинге | Название дополнительной профессиональной программы | Наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей | Рейтинг дополнительной профессиональной программы |
|------------------|--|--|---|
|                  |  |  |   |

|     |  |  |   |  |  |                                       |
|-----|--|--|---|--|--|---------------------------------------|
|     |  | дополнительную профессиональную программу  |   |  |  |                                       |
| 1   | указывается название дополнительной профессиональной программы | указывается наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу | Итоговая оценка качества: ___ из 5 баллов<br>(количество слушателей, прошедших анкетирование: ___ чел.) |  |  |                                       |
|     |  |  | Оценка по критерию "Содержание и методическое обеспечение"  | Оценка по критерию "Преподавание и экспертная поддержка" | Оценка по критерию "Организация учебного процесса" | Оценка непосредственных руководителей |
|     |  |  | ___ из 5 баллов   | ___ из 5 баллов  | ___ из 5 баллов                                    | ___ из 5 баллов                       |
| ... | указывается название дополнительной профессиональной программы | указывается наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу | Итоговая оценка качества: ___ из 5 баллов<br>(количество слушателей, прошедших анкетирование: ___ чел.) |  |  |                                       |
|     |  |  | Оценка по критерию "Содержание и методическое обеспечение"  | Оценка по критерию "Преподавание и экспертная поддержка" | Оценка по критерию "Организация учебного процесса" | Оценка непосредственных руководителей |
|     |  |  | ___ из 5 баллов   | ___ из 5 баллов  | ___ из 5 баллов                                    | ___ из 5 баллов                       |
| г   | указывается название дополнительной профессиональной программы | указывается наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу | Итоговая оценка качества: ___ из 5 баллов<br>(количество слушателей, прошедших анкетирование: ___ чел.) |  |  |                                       |
|     |  |  | Оценка по критерию "Содержание и методическое обеспечение"  | Оценка по критерию "Преподавание и экспертная поддержка" | Оценка по критерию "Организация учебного процесса" | Оценка непосредственных руководителей |
|     |  |  | ___ из 5 баллов   | ___ из 5 баллов  | ___ из 5 баллов                                    | ___ из 5 баллов                       |

Рейтинг формируется по убыванию значений итоговой оценки качества по каждой дополнительной профессиональной программе.

4. Для дальнейшего размещения в открытом доступе в федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации" федеральный орган исполнительной власти, на который Правительством Российской Федерации возложена функция

по контролю качества мероприятий по профессиональному развитию, представляет информацию об оценке качества Программ для гражданских служащих в Аппарат Правительства Российской Федерации.

## Приложение № 1

### АНКЕТА

федерального государственного гражданского служащего,  
прошедшего обучение по дополнительной  
профессиональной программе

Название освоенной дополнительной профессиональной программы:

\_\_\_\_\_

Наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность,  
реализовавшей дополнительную профессиональную программу:

\_\_\_\_\_

Период реализации дополнительной профессиональной программы:

\_\_\_\_\_

Оцените, пожалуйста, качество дополнительной профессиональной программы по указанным в таблице параметрам по пятибалльной шкале (обведите ответ, соответствующий Вашему мнению, где 1 – неудовлетворительно, 5 – отлично):

| Содержание и методическое обеспечение |   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| a <sub>1</sub>                        | Содержательное наполнение разделов дополнительной профессиональной программы  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a <sub>2</sub>                        | Обеспеченность актуальными учебно-методическими материалами по тематике обучения  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a <sub>3</sub>                        | Практическая значимость дополнительной профессиональной программы (применимость полученных знаний, умений и навыков в профессиональной служебной деятельности)            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Преподавание и экспертная поддержка   |   |   |   |   |   |   |
| b <sub>1</sub>                        | Квалификация профессорско-преподавательского состава и экспертов  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b <sub>2</sub>                        | Построение образовательного процесса (соотношение часов лекционных и практических занятий, использование различных форм занятий (тренинги, круглые столы и пр.) и другое) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b <sub>3</sub>                        | Взаимодействие преподавателей со слушателями (консультации, ответы на вопросы и другое)   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Организация учебного процесса         |   |   |   |   |   |   |

|                |  |   |   |   |   |   |
|----------------|--|---|---|---|---|---|
| c <sub>1</sub> | Материально-техническое обеспечение и оснащенность образовательного процесса (аудиторный фонд, оснащенность современными техническими средствами, доступ к информационным системам и другое)   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c <sub>2</sub> | График проведения обучения   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c <sub>3</sub> | Координация образовательного процесса со стороны организации, осуществляющей образовательную деятельность (своевременное информирование о расписании занятий, оперативное решение организационных вопросов, наличие куратора и другое) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Комментарии, замечания и/или предложения:

---



---



---



---



---



---

Должность \_\_\_\_\_ (подпись)

ФИО

Дата заполнения анкеты:

## Приложение № 2

### АНКЕТА

непосредственного руководителя федерального государственного  
гражданского служащего, прошедшего обучение  
по дополнительной профессиональной программе

ФИО федерального государственного гражданского служащего,  
прошедшего обучение по дополнительной профессиональной программе:

Должность федерального государственного гражданского служащего,  
прошедшего обучение по дополнительной профессиональной программе:

Название дополнительной профессиональной программы,  
освоенной федеральным государственным гражданским служащим:

Наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность,  
реализовавшей дополнительную профессиональную программу:

Период реализации дополнительной профессиональной программы:

1. Оцените, пожалуйста, как изменилась эффективность профессиональной

служебной деятельности федерального государственного гражданского служащего после обучения по дополнительной профессиональной программе (укажите ответ, соответствующий Вашему мнению):

Эффективность профессиональной служебной деятельности федерального государственного гражданского служащего после обучения по дополнительной профессиональной программе (d):

1

не изменилась

повысилась незначительно

повысилась в достаточной степени

повысилась в значительной степени, результаты обучения федерального

государственного гражданского служащего могут быть учтены при премировании и поощрении и (или) при планировании его должностного роста

повысилась в значительной степени, при этом в результате обмена

опытом между федеральным государственным гражданским служащим, прошедшим обучение, и другими работниками повысилась эффективность работы отдела/структурного подразделения в целом; результаты обучения федерального государственного гражданского служащего могут быть учтены при премировании и поощрении и (или) при планировании его должностного роста

2. В дальнейшем Вами может быть рассмотрена возможность направления на обучение по дополнительной профессиональной программе других работников отдела/структурного подразделения (d):

2

нет

да

Должность \_\_\_\_\_ (подпись)

ФИО

Дата заполнения анкеты:

Приложение № 3

Сводная информация  
о результатах оценки качества дополнительных  
профессиональных программ для федеральных государственных  
гражданских служащих

(примерная форма)





Форма представления информации  
о результатах оценки качества дополнительных  
профессиональных программ

1) Информация об оценке качества дополнительной профессиональной программы

" \_\_\_\_\_ "

| Название дополнительной профессиональной программы, освоенной федеральным(и) государственным(и) гражданским(и) служащим(и):     |  |  |  |   |                                       |
|---|--|--|--|---|---------------------------------------|
|   |  |  |  |   |                                       |
| Наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу: |  |  |  |   |                                       |
|   |  |  |  |   |                                       |
| Период реализации дополнительной профессиональной программы:  |  |  |  |   |                                       |
|   |  |  |  |   |                                       |
| Количество гражданских служащих, прошедших обучение:  |  |  |  |   |                                       |
|   |  |  |  |   |                                       |
| № п/п   | Оценка по критерию "Содержание и методическое обеспечение" | Оценка по критерию "Преподавание и экспертная поддержка" | Оценка по критерию "Организация учебного процесса" | Комментарии, замечания и/или предложения слушателей | Оценка непосредственного руководителя |
|   |  |  |  |   |                                       |
|   |  |  |  |   |                                       |
|   |  |  |  |   |                                       |

2) Информация об оценке качества дополнительной профессиональной программы

" \_\_\_\_\_ "

....

....

№) Информация об оценке качества дополнительной профессиональной программы

" \_\_\_\_\_ "

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| Название дополнительной профессиональной программы, освоенной федеральным(и) государственным(и) гражданским(и) служащим(и): |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |

| Наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализовавшей дополнительную профессиональную программу: |  |  |  |   |                                       |
|---|--|--|--|---|---------------------------------------|
|   |  |  |  |   |                                       |
| Период реализации дополнительной профессиональной программы:  |  |  |  |   |                                       |
|   |  |  |  |   |                                       |
| Количество гражданских служащих, прошедших обучение:  |  |  |  |   |                                       |
|   |  |  |  |   |                                       |
| № п/п   | Оценка по критерию "Содержание и методическое обеспечение" | Оценка по критерию "Преподавание и экспертная поддержка" | Оценка по критерию "Организация учебного процесса" | Комментарии, замечания и/или предложения слушателей | Оценка непосредственного руководителя |
|   |  |  |  |   |                                       |
|   |  |  |  |   |                                       |
|   |  |  |  |   |                                       |