Министерство образования Новгородской области

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития »

Аналитическая справка о состоянии системы дополнительного профессионального образования педагогических работников Новгородской области по результатам мониторинга 2021 года

Дополнительное профессиональное образование педагогических и руководящих работников в 2021 году осуществлялось ГОАУ ДПО «Региональный институт профессионального развития», который реализует дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки.

Численность обучающихся в рамках выполнения государственного задания 2021 года по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и переподготовки в ГОАУ ДПО «Региональный институт профессионального развития» (далее РИПР), подведомственный Министерству образования Новгородской области составила 2474 человека.

Из диаграммы видно, что из общего количества педагогических работников Новгородской области (5457 человек) не прошли обучение 1753 педагогических работника, что составляет от общего количества 32%, 46% педагогических работников прошли обучение в РИПР, 14% - в Академии Минпросвещения, 8% - на цифровых образовательных платформах. Таким образом, основным поставщиком образовательной услуги для педагогических работников в регионе является РИПР.

В 2021 году РИПР реализовал 66 дополнительных профессиональных программ, в том числе:

56 программ повышения квалификации в рамках государственного задания, что составляет 85% отобщего количества реализованных программ, в том числе 12 программ повышения квалификации с использованием дистанционных образовательных технологий;

4 программ профессиональной переподготовки с использованием

дистанционных образовательных технологий;

6 программ повышения квалификации РИПР реализовал платно.

Объем реализуемых программ повышения квалификации варьируется от 16 до 72 часов.

Содержание программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки обновляется с учетом приоритетов государственной политики, требования обновленных ФГОС, регионального контекста на основе запросов разных групп работников системы образования.

Инвариант содержания программ повышения квалификации обеспечивает включенность педагогов и управленцев в реализацию мероприятий Национального проекта «Образование», решений заседаний Педагогического совета института: сетевое взаимодействие; профориентация; оценочные процедуры, их использование в реализации адресных мер; участие в проектах, реализация концепций предметных областей; формирование «цифровой зрелости»; использование современной образовательной среды; консультационная работа с родителями; реализация единых подходов к развитию воспитания. Вариативная часть программ ДПО: предметная, методическая, функциональная грамотность, психолого-педагогические компетенции. Программы включают входную и итоговую диагностику. Недостаточное внимание уделяется стажировке. В дальнейшем на это будет отводиться больше часов в учебном плане.

Посткурсовое сопровождение осуществляется за счет взаимодействия ЦНППМ, областного УМО, школьных команд общеобразовательных организаций.

Проводится активное взаимодействие с Академией Минпросвещения России, которая провела отбор 21 методиста из числа педагогических работников общеобразовательных организаций Новгородской области.

В ЦНППМ отработаны механизмы вовлечения педагогической элиты региона в экспертную и методическую деятельность, по горизонтальному взаимодействию: привлекаются в роли тьютора, наставника, руководителя предметной секции УМО, руководителя профессионального сообщества.

Активная работа проводится по привлечению педагогов в профессиональное конкурсное движение.

В соответствии с Положением о мониторинге качества дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Новгородской области с 31 мая по 4 июля 2022 года проведен мониторинг состояния системы дополнительного профессионального образования для педагогических и руководящих работников за 2021 год по следующим критериям:

реализация программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки педагогической направленности) разработанных в регионе, с учетом потребностей муниципалитетов по кадровым потребностям;

применение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), разработанных в

регионе на основе выявленных дефицитов;

организации повышения квалификации по вопросам оценки качества образования в ОО;

организация обучения педагогов школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

организации повышения квалификации педагогов по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

организации повышения квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

организации повышения квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования.

Мониторинг проведен выборочно в 12 общеобразовательных организациях, относящихся к школам с низкими результатами обучения путем внесения данных в информационную карту ответственными лицами за данное направление деятельности в указанных организациях.

Количественные и качественные показатели, представленные в информационных картах мониторинга в соответствии с обозначенными критериями позволяют сделать следующие выводы.

1. По показателю «доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов» ответственным выступает ЦНППМ. Информация размещена в разделе сайта ЦНППМ. Прошли профессиональную диагностику 480 педагогов (12% от общего количества). Показатель по плану работы центра выполнен по 2021 году на 100%. На основе результатов исследований профессиональных дефицитов, построено взаимодействие всех структурных подразделений РИПР - ЦНППМ с отделами и профильными кафедрами, с целью улучшения содержания, форматов мероприятий направленных на повышение квалификации педагогов.

2. По показателю «доля педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования, реализованные для педагогов на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов, от общего количества педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования» составляет 30%, что свидетельствует о реализации современных подходов к информационной оснащенности как процесса обучения, так и его планирования. Школам данной категории в регионе уделяется особое внимание. Основные задачи курсов повышения квалификации – раскрыть творческий потенциал педагога, стимулировать к активной деятельности и поиску условий для самосовершенствования.

3. По показателю «доля педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования, реализованные для педагогов на основе индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагога, от общего количества педагогов» составляет 21%, что соответствует потребностям профессионального

обучения.

4. По показателю «доля педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования, разработанные с учетом кадровой потребности региона от общего количества педагогов», соответствует 100%, так как программы дополнительного профессионального образования реализуемые РИПР, проходили системный отбор, что отражалось в муниципальном заказе на профессиональное обучение (56 программ повышения квалификации в рамках выполнения государственного задания РИПР).

5. По показателю «доля педагогов школ с низкими образовательными результатами и/или школ функционирующих в неблагоприятных условиях, которые повысили свою квалификацию (в общей численности педагогов данной школы) 90% педагогических работников прошли обучение на площадке РИПР, Академии Минпросвещения России, иных цифровых образовательных платформах.

6. По показателю «доля педагогов, которые повысили свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи» прошли обучение 35% педагогических работников на площадке РИПР и иных цифровых образовательных платформах.

7. По показателю «доля педагогических работников, которые прошли повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся» на электронных цифровых образовательных площадках дополнительного профессионального образования повысили квалификации 15% педагогических работников.

8. По показателю «доля педагогических работников, которые прошли курсы повышения квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся» от заявленных в муниципальном заказе прошли обучение 100% педагогических работников.

9. По показателю «доля педагогических работников, которые прошли повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования» в рамках выполнения государственного задания РИПР по муниципальным заявкам прошли обучение 100% педагогических работников. Этот показатель не отражает всю систему повышения квалификации педагогических работников дошкольных образовательных организаций. Из 12 школ, которые попали в выборку мониторинга, только 2 школы имеют дошкольное отделение. Разработанные отделом дошкольного и начального общего образования методические разработки и успешные практики МАДОУ используются на курсах повышения квалификации, проводятся практические работы в форме стажировок, используются региональные инновационные площадки. Отдел разработал методические рекомендации и информационные материалы по результатам Регионального МКДО 2021 года.

10. По показателю «доля слушателей программ профессиональной переподготовки педагогической направленности, работающих после

окончания обучения, в соответствии с направлением профессиональной переподготовки» трудоустроено в образовательные организации региона только 27% слушателей. Эта проблема стоит особо остро, поэтому в сентябре 2022 года по поручению Губернатора Новгородской области РИПР запускает профессиональную переподготовку по программе «Педагогическое образование: учитель общеобразовательной организации (предмет*)» объемом 520 часов для специалистов с непрофильным профессиональным образованием с последующим трудоустройством в школе.

11. По показателю «доля педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах различного уровня от общего количества педагогов» количество участвующих в конкурсах составило 2,6% от общего количество, по сравнению с предыдущим периодом увеличилось (в 2020 году 1,8%).

12. По показателю «доля молодых педагогов, которым разработана индивидуальная программа наставничества, разработанная и утвержденная в ОО от общего количества молодых педагогов» необходимо продолжить работу в интенсивном режиме, осуществлять точечный контроль по каждой школе, где работают привлеченные молодые учителя. Здесь неотработанны механизмы взаимодействия ЦНППМ и школы.

13. По показателю «доля ОО, имеющие вакантные должности педагогических работников от общего количества ОО» вакантные места в школах закрыты на 12% (из 26 вакансий имеющихся в 12 школах только на 3 закрыты). Эта проблема будет решаться в 2022 году путем обучения в РИПР по программе профессиональной подготовки слушателей не имеющих педагогического образования.

14. По показателю «доля обеспечения кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами ЦНППМ индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников» составляет 100%.

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников осуществляется в соответствии с планом работы ЦНППМ. За исследуемый период выявлено:

15% педагогов нуждаются в систематическом контроле со стороны администрации (молодые педагоги с недостаточной предметной и методической компетентностью);

33% педагогов обеспечивают стабильные результаты, но не имеют достаточной методической компетентности;

62% педагога показывают средний и высокий уровень методической и предметной компетентности.

Необходимо отметить, что в выборку попали школы, которые находятся под особым вниманием РИПР.

Результаты мониторинга показали увеличение положительной динамики участия педагогов этих школ по представлению опыта педагогической деятельности, увеличилась заинтересованность к выступлениям, созданию презентаций и докладов, проведению мастер-классов. Педагоги чаще стали обращаться за подтверждением или

установлением квалификационной категории. Педагогические работники стали повышать свой профессиональный рост через самообразование на цифровых образовательных платформах. И это также большой вклад РИПР, который с 2019 года проводит для педагогических работников курсы по основам дистанционного обучения и навыкам работы в современной цифровой среде. Информация представлена в таблице «Итоги обучения 2021 года».

Ежегодно в ГОАУ ДПО «Региональный институт профессионального развития» проводится мониторинг удовлетворенности обучающихся качеством предоставления образовательных услуг.

Процедуры организационного обеспечения мониторинга удовлетворенности качеством предоставления образовательных услуг включают в себя: годовое планирование проведения мониторинга; проведение опросов потребителей образовательных услуг; ввод, обработку, анализ и хранение данных; анализ и представление результатов мониторинга субъектам образовательной деятельности.

Основанием для организации и проведения мониторинга удовлетворенности качеством предоставления образовательных услуг являются:

приказ ректора об утверждении годового плана мониторинга;

служебные записки руководителей структурных подразделений, ведущих образовательную деятельность.

Средний процент удовлетворенности обучающихся качеством предоставления образовательных услуг ГОАУ ДПО «Региональный институт профессионального развития»

2018 год – 95,4%;

2019 год – 96%;

2020 год – 96,3%;

2021 год – 97%.

За 4 года зафиксирован самый высокий уровень мотивации обучающихся.

Адресные рекомендации по результатам мониторинга предоставляются преподавателям индивидуально и руководителям структурного подразделения по запросу.

Выводы:

Таким образом, анализ полученных данных свидетельствует о том, что: РИПР реализует дополнительные профессиональные программы для педагогических и руководящих работников Новгородской области и имеет комплекс условий, включающих программно-методические, кадровые, материально-технические, в наличии аппаратные и программные средства, обеспечивающие организацию дистанционного обучения.

Содержание дополнительных профессиональных программ отвечает задачам непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников; программы востребованы слушателями.

Вместе с тем, анализ данных дает основания для следующих выводов:

недостаточно используются формы повышения квалификации в форме стажировки и возможности реализации дополнительных профессиональных программ в сетевой форме, с использованием возможности базовых образовательных организаций – инновационных площадок организаций общего и дополнительного образования.

Проведенное анкетирование позволило сделать определенные выводы: повышение квалификации, которое проводит институт, носит опережающий характер, что обеспечивает профессионально-личностное развитие педагогов, способствует непрерывному улучшению профессиональных качеств и способностей.

Использование всех форм повышения квалификации педагогическими работниками, многообразие гибких и динамичных путей обучения стимулирует профессиональный рост и развитие педагога. И в этом большая заслуга административной команды школы.

Рекомендации по развитию системы ДПО в следующем учебном году.

Необходимо:

Для обеспечения единых подходов формирования содержания дополнительных профессиональных программ, планирования непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников проводить работу в рамках сетевого взаимодействия с педагогическими колледжами и вузами.

Проводить системную работу с муниципальными методическими службами.

РИПР должен проводить работу с образовательными организациями области по информированию об имеющихся программах дополнительного профессионального образования.

Обеспечить взаимодействие при проектировании индивидуальных образовательных маршрутов всех структурных подразделений РИПР.

Запланировать проведение различных активным форм с административной командой школ по обучению составления индивидуальных маршрутов (планов) педагогов на учебной год. Индивидуальный план должен являться рефлексивным инструментом, как для молодых педагогов, так и для педагогов имеющих профессиональные дефициты, так и для педагогов-наставников.

Организовать в институте постоянно действующий режим консультирования молодых педагогов для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации.

Ректор И.Л. Середюк