ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

«Утверждаю»
И.о. ректора
_____Л.А. Зорькина
«____» _____ 2019 г.

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ
Учебно-методического центра управления образованием за 2019 г.

Отчет обсужден на заседании центра
«04» декабря 2019г. Протокол №5(_____ Ю. А. Скабицкая)

г. Калининград
2019 г.

Аналитическая справка по состоянию контингента слушателей и реализации планового повышения квалификации в Калининградском областном институте развития образования о предметной области/направлению планового повышения квалификации руководителей образовательных организаций за полугодие/год состоянию на 20 июня 2019 года

Подготовлена специалистом, курирующим предметную область/направление:

Дымова Маргарита Александровна

(ФИО, подпись)

Обсуждена и согласована с руководителем кафедры/структурного подразделения

Скабицкая Юлия Александровна

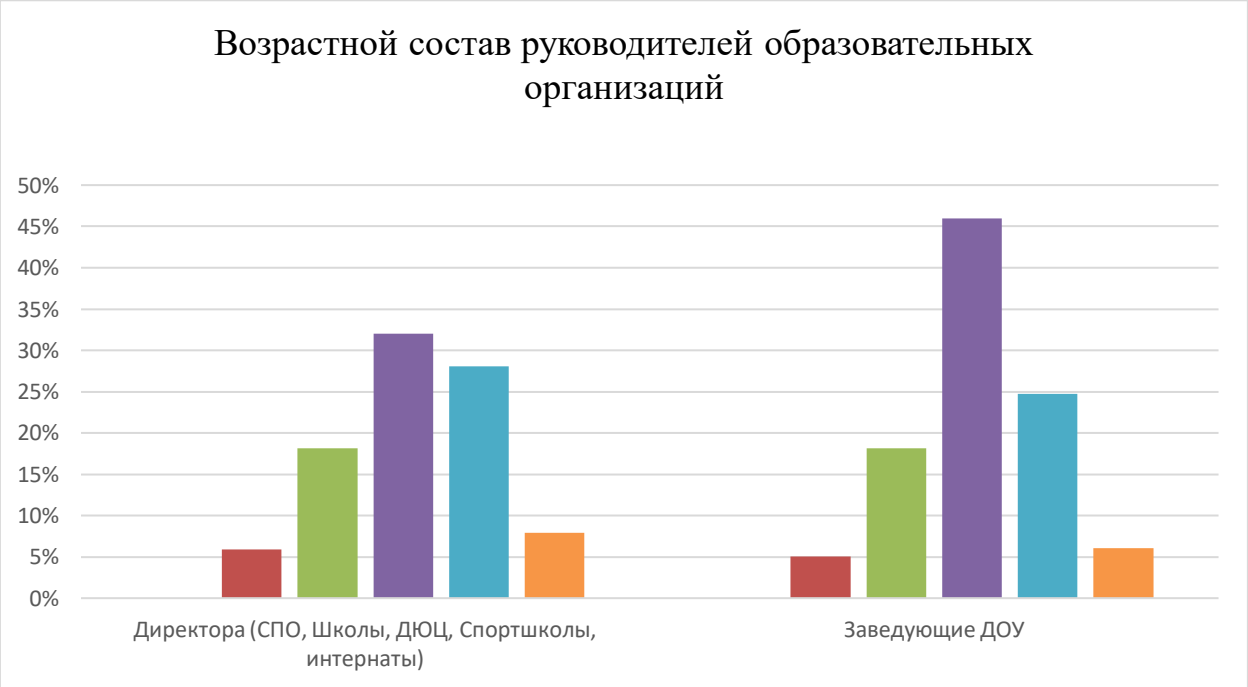
(ФИО, подпись)

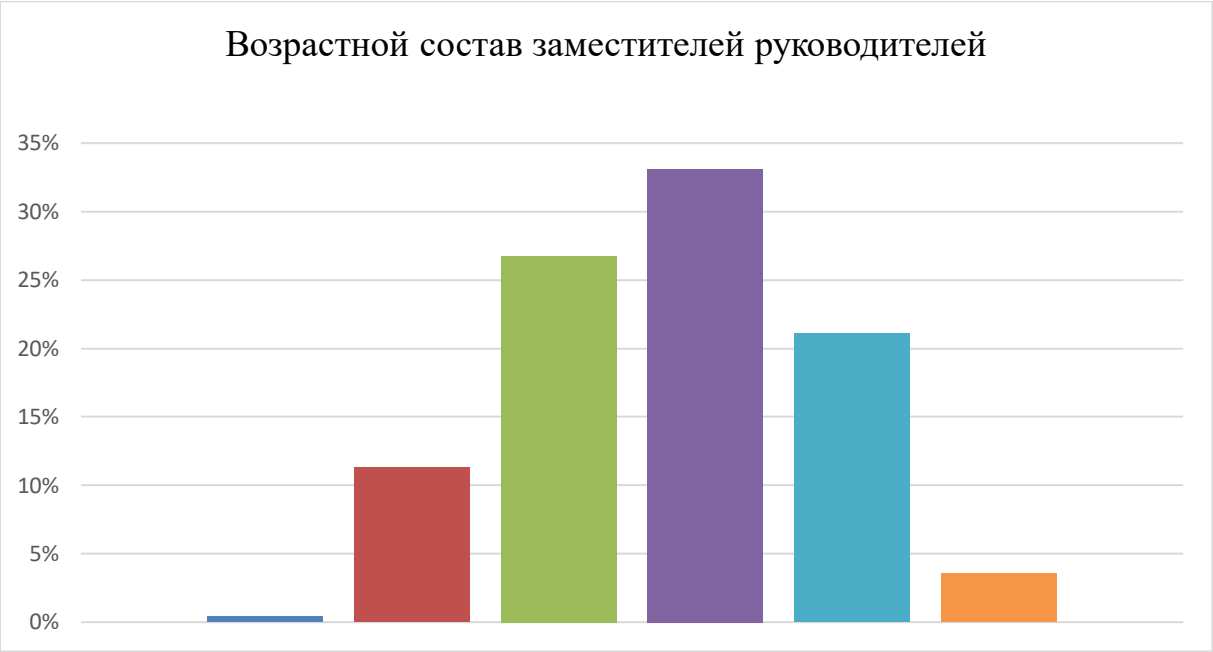
1. Статистическая информация по контингенту слушателей планового повышения квалификации «Управление образовательной организацией в современных условиях» представлена в таблице №1.

Таблица №1
Дата выгрузки из картотеки – 15.12.2019

Статистическая информация по контингенту руководителей образовательных организаций г. Калининграда и Калининградской области

Занимаемая должность/категория	Общее кол-во	Возраст											
		18-25		26-35		36-45		46-55		56-65		66 и более	
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Директор (СПО, Школы, ДЮЦ, Спортшколы, интернаты)	253	0	0,00%	15	5,93	46	18,18	81	32,02	71	28,06	20	7,91
Заведующий дошкольным образовательным учреждением	198	0	0,00	10	5,05	36	18,18	91	45,96	49	24,75	12	6,06
Всего руководителей	0	0	25	11	82	36	172	78	120	53	32	14	0
Всего заместителей руководителей	**706**	**3**	**0.44**	**80**	**11.76**	**189**	**27.79**	**234**	**34.41**	**149**	**21.91**	**25**	**3.68**
Всего руководителей и заместителей руководителей:	706	3	2	76	11	203	29	237	34	156	22	30	4





Общее количество руководящих работников образовательных организаций региона составляет 1157 человек, из них заведующие ДОУ – 198 человек (17% от общего числа данной категории), директора образовательных организаций - 253 человек (22%) и 706 человек (61%), являющихся заместителями руководителей.

Подавляющее большинство руководителей и их заместителей (77,83%) работают в городских образовательных организациях.

По возрастному критерию доля руководителей старше 45 лет составляет 68,41%, из них 6,0% руководителей старше 65 лет и 24,65% руководителей в возрасте 56-65 лет.

Молодые руководители (26-35 лет) составляют лишь 8,79% от общего контингента, отсутствуют руководители до 25 лет.

Распределение по стажу руководителей и заместителей руководителя образовательных организаций Калининградской области.

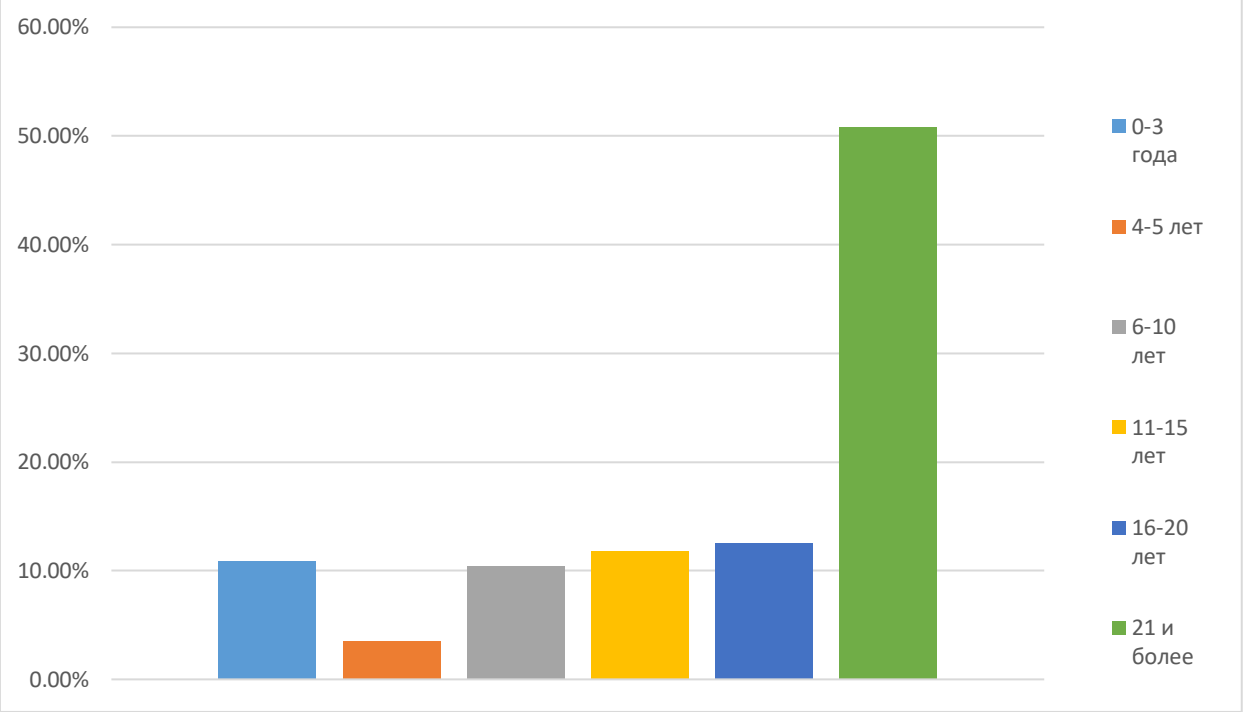


Таблица №2

Повышение квалификации руководящих работников в 2017-2019 гг.

Год	Количество слушателей, чел.	Доля от общего числа категории, %
2017	122	12,7
2018	119	10,6
2019	135	11,7

Выводы по п.1.

2. Профессиональная подготовка слушателей планового ПК руководителей ОО «Управление образовательной организацией в современных условиях».

Для измерения базовых компетенций руководителей образовательных организаций было проведено входное оценивание в форме тестирования. В 2019 г. апробирована дистанционная форма проведения входного оценивания. Каждому участнику входного тестирования был предоставлен

личный логин и пароль. При прохождении входного оценивания была доступна одна попытка и установлено ограничение по времени (90 минут). В ходе тестирования можно было использовать любые открытые источники информации. Дистанционная форма организации входного оценивания получила положительную оценку слушателей, так как позволила избежать организационных и временных затрат, связанных с физическим присутствием слушателей.

Тестирование включало в себя комплекс вопросов теоретической и практической направленности.

Первый блок включал в себя 5 вопросов закрытого типа, позволяющих оценить знание нормативно-правового поля, современных приоритетов государственной и региональной политики в сфере образования. Проверка ответов, данных слушателями в первом блоке, осуществлялась автоматически.

Второй блок включал в себя 2 вопроса открытого типа, позволяющих оценить знание принципов постановки цели по технологии SMART, а также комплекс мер, которые реализуются в образовательной организации с целью оценки качества образования. Проверка ответов, данных слушателями во втором блоке, проводилась методистом.

Третий блок содержал вопросы, позволяющие выявить пожелания слушателей к содержанию программы повышения квалификации для руководителей и взгляд руководителя на приоритетное направление развития образовательной организации. Ответы на вопросы третьего блока не влияли на результат входного оценивания.

Таблица №3

Количество руководящих работников и их доля от общего количества, принявших участие во входном оценивании

Год	Количество	Доля от общего, чел	в том числе набрали баллы									
			<25		25-50		51-75		76-95		95-100	
			кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
2017	117	12,2	4	3,3	16	13,1	55	45	44	36,1	3	2,5
2018	125	11,6	13	10,4	53	42,4	41	32,8	16	12,8	2	1,6
2019	130	11,6	29	22,0	39	30,0	59	45,0	3	2,0	0	0,0%

1.1. Анализ затруднений слушателей с указанием особенностей этого состава слушателей.

При анализе ответов слушателей на вопросы первого блока, проверяющие знание нормативно-правовых основ управленческой деятельности, видно, что результат менее 6 баллов (из возможных 10) получили 12% слушателей (16 человек). Распределение данной категории слушателей по типам образовательных организаций равномерное (9 слушателей – руководители дошкольных образовательных организаций, 7 – руководители общеобразовательных организаций).

Затруднения возникли при анализе целей образовательной организации через критерии SMART технологии. Типичным оказалось цитирование отдельных положений из программ развития образовательных организаций в качестве подмены фактической формулировки цели. Также зафиксированы затруднения слушателей, связанных с аргументацией своей позиции.

Таким образом, по итогам входного оценивания зафиксировано отсутствие у большей части слушателей навыков практического применения классических управленческих инструментов.

1.2. Какая работа проведена/планируется по преодолению обнаруженных дефицитов.

В связи с этим в ходе реализации курса повышения квалификации с согласия слушателей был реализован разбор ответов, данных при входном оценивании, в виде отдельных обезличенных кейсов на примере различных типов образовательных организаций.

Отдельно для категории слушателей, для которой были зафиксированы дефициты в сфере знаний нормативно-правового обеспечения, был подобран список локальных актов, которые необходимо изучить.

В ходе итоговой аттестации слушателям была предложена письменная работа, включающая кейсовые задания, требующие применения полученных знаний на практике.

1.3. Как фиксируются/планируются изменения в подготовке слушателей.

Изменения в подготовке слушателей фиксируются по следующей компетенции: планирование своей управленческой деятельности. В качестве инструмента используется SMART-технология постановки цели. Изменения в подготовке фиксируются по уровню сформированности умения использования данной технологии.

1.4. Какая работа проведена/планируется проводиться с «группой риска», педагогическими работниками, набравшими менее 50 баллов на входном оценивании.

Доля руководителей, набравших менее 50 баллов в 2019 г., составила 52%. В первую очередь это связано с тем, что при дистанционном формате организации входного оценивания часть слушателей не давало ответа на открытые вопросы.

При сборе обратной связи от слушателей выяснилось, что большинство предполагало вернуться к прохождению тестирования, пропустив в инструкции информацию о том, что время на прохождение теста ограничено и что у них не будет второй попытки.

При начале обучения слушателям, пропустившим открытые вопросы, было предложено предложить свой вариант решения кейсового задания из входного задания из входного оценивания с последующим разбором.

3. Анализ ситуации преподавания предмета (реализации направления) в школах региона с учетом оценочных процедур ГИА, НИКО, ВПР и мониторинговых региональных, федеральных и международных исследований.*

*Данная информация готовится **к августовской конференции и включается в годовой отчет, в том числе с учетом результатов ГИА, в том числе в формате методических рекомендаций.** Информация может содержать ссылки на другие источники (аналитические справки, анализы, отчеты и т.д.).

4. Изменения и результативность планового повышения квалификации руководителей образовательных организаций в 2019 году.

4.1 Информация о программах, по которым обеспечивается плановое обучение руководителей образовательных организаций в 2019 году

Таблица №4

Программа планового обучения руководителей ОО в 2019 году

№ пп	Название программы (инвариантного модуля)	Куратор программы (ФИО)	Кол-во слушателей
1	«Управление образовательной организацией в современных условиях»	Дымова М.А.	135
		Итого:	135

4.2 Информация о модулях (вариативных, универсальных), по которым обеспечивается(лось) плановое обучение слушателей в 2019 году

Таблица №5

Универсальный модуль планового ПК для всех категорий работников ОО

№ пп	Название модуля (универсального, вариативного)	Куратор модуля (ФИО)	Кол-во слушателей
1	«Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся»	Дымова М.А.	37
	Итого:		37

4.3 Анализ лекторского состава курсов планового ПК за отчетный период. Состав преподавателей на данном курсе ПК представлен специалистами института, являющимися непосредственно руководителями (ректор, проректор т.д.) и привлечёнными специалистами.

Общий объем часов курсов планового ПК руководителей образовательных организаций за отчетный период составил 216 часов.

Таблица №5

№ пп	Категория лекторского состава	Доля отчитанных часов от общего объема часов
1	Привлеченные специалисты (не из числа сотрудников института)	65,7%
2	Специалисты института – работники профильной кафедры/центра	-
3	Специалисты института – работники непрофильных кафедр/центров	20,3 %
4	Доктора и кандидаты наук	14%

В 2019 году плановое повышение квалификации было организовано в очно-заочной форме.

В рамках ПК предусмотрено очное изучение модулей «Государственная политика в области образования» (4 часа), «Основы

управления образовательной организацией. Управление педагогическим коллективом образовательной организации» (12 часов).

Обучение организовано в форме тренинга и предполагает высокую степень активности и вовлечения слушателей.

В качестве вариативного модуля слушателям предложен модуль «Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся». Преподаватель - Королева Тамара Владимировна (кандидат педагогических наук, доцент, академик Российской Академии Социальных наук). Кроме изучения теоретического материала, в рамках модуля реализовано сопровождение проектной работы слушателей в дистанционной части.

Какие изменения содержания и организации ПК были осуществлены в отчетном периоде?

В 2019 г. были осуществлены следующие изменения:

- Входное оценивание было организовано в дистанционной форме, что позволило слушателям пройти его в удобное время и избежать отрыва от рабочего процесса.
- В качестве универсального модуля слушателям был предложен модуль «Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся», предлагающий знакомство с лучшими региональными профориентационными практиками.
- В программу «Управление образовательной организацией в современных условиях» внесены изменения, позволяющие реализовать обучение в объеме 60 часов в формате стажировки на базе одной из партнерских образовательных организаций.
- Форма итоговой аттестации по программе «Управление образовательной организацией в современных условиях» изменена с защиты проектной работы на письменную работу.

Какие изменения содержания и организации **дистанционной части** инвариантного модуля и итоговой аттестации осуществлены в отчетном периоде.

В отчетном периоде изменения в дистанционную часть инвариантных модулей не вносились.

Как, по вашему мнению, указанные изменения отразились/могут отразиться на качестве повышения квалификации?
Какие слабые стороны организации и содержания курсов ПК отмечают слушатели в отчетном периоде? Можно ли выделить системные проблемы (содержание программ, лекторский состав, организационные проблемы)?
Что в рамках планового ПК в отчетном периоде предлагается для слушателей, показавших лучшие результаты при входном оценивании?

Описанные выше изменения целесообразны в контексте приоритетов региональной политики системы образования, которая отводит важную роль вопросам профессионального самоопределения школьников.

Руководители образовательных организаций, обучавшиеся на модуле «Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся» или внебюждетной программе «Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся» в течение года, активно поддержали региональные проекты и инициативы, направленные на профориентацию обучающихся.

Слабые стороны организации курсов ПК – отсутствие в программах содержательных блоков, отражающих современные тренды развития образования, в частности, аспекты реализации федеральных проектов национального проекта «Образование» в Калининградской области.

Также можно говорить о том, что восприятие материала слушателями осложняется тем, что при организации обучения группы на сегодняшний день не учитывается специфика типа образовательной организации, в которой работают слушатели. Целесообразно при подготовке кейсовых и практико-ориентированных заданий учитывать контекст и специфику образовательных организаций.

Также на сегодняшний день не сформировано отдельное предложение для слушателей, мотивированных к личностному и профессиональному развитию. В отдельных частных случаях этим слушателям предлагается участие в семинарах и региональных мероприятиях, попадающих в сферу их профессиональных интересов.

5. Планирование изменений планового повышения квалификации следующего периода. **Заполняется во втором полугодии**.

В 2020 г. в рамках новой модели повышения квалификации планируется реализация программ, содержание которых будет учитывать специфику типа образовательной организации.

Для общеобразовательных организаций в инвариантном блоке программы ПК планируется предложить следующие модули:

- «Федеральный проект «Современная школа». Особенности реализации проекта в Калининградской области»
- «Управление процессом внедрения современных образовательных технологий и обновления содержания и модернизации предметных областей «Технология» и «Информатика»»
- «Использование результатов внешних исследований и оценочных процедур как инструментов для управления качеством образования».

Для дошкольных образовательных организаций будут предложены следующие модули:

- «Содержание дошкольного образования и проектирование педагогического процесса в условиях введения ФГОС дошкольного образования»;
- «Современные педагогические технологии как фактор повышения качества дошкольного образования»;
- «Маркетинговая стратегия дошкольного образовательного учреждения».

Изучение данных модулей будет организовано в дистанционной форме с возможностью обратной связи по запросу слушателей. Для очного изучения будут предложены вариативные модули «Конфликтные ситуации в коллективе: разрешение и профилактика» и «Инструменты управления мотивацией педагогического коллектива». Данные модули будут организованы в формате тренингов и здесь возможно формирование группы руководителей из различных образовательных организаций без отрицательных эффектов на качество обучения.

1.1. Что необходимо изменить в системе повышения квалификации для слушателей, относящихся к категории руководителей?

Таблица №6.

№	Организация, в которой руководителями образовательных организаций пройдены последние курсы повышения квалификации	Количество слушателей	Доля от общей категории
1	ГАУ КО ДПО «Институт развития образования»	373	32%
2	Иные организации, реализующие программы дополнительного профессионального образования в Калининградской области (менее 15 слушателей) • АНО «Центр пожарной безопасности» • ГАУ КО ДО «Калининградско-областной детско-юношеский центр экологии, краеведения и туризма» • МАОУ ДО Центр творческого развития и гуманитарного образования «Информационные технологии» • Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта • НОУ ДПО «Балтийский учебный центр» • НОУ ДПО «Служба охраны труда» • ГАОУ КО для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования детей и подростков» • Прочие	213	18%
3	АНО ДПО «Институт современного образования» г. Калининград	142	12%
4	МАУ г. Калининграда «Учебно-методический образовательный центр»	108	9%
5	Иные регионы (дистанционная форма обучения)	89	8%
6	ГБУ КО «Региональный центр образования»	26	2%

7	Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации	15	1%
8	Нет информации в базе данных	191	17%

Исходя из данных о последнем повышении квалификации руководителей и заместителей руководителей, можно говорить о том, что большая часть слушателей (32% от общего контингента) проходят повышение квалификации на базе Калининградского областного института развития образования.

Однако часть контингента слушателей выбирают программы повышения квалификации АНО ДПО «Институт современного образования» г. Калининград и МАУ г. Калининграда «Учебно-методический образовательный центр» (21% от общего контингента). В связи с этим целесообразно изучить программы повышения квалификации данных образовательных организаций и их маркетинговую и ценовую политику.

Также у части аудитории (8% от общего контингента) очевиден запрос на получение образовательной услуги в дистанционной форме без отрыва от рабочего процесса. Закрыть этот запрос планируется реализацией программ планового ПК в дистанционной форме.

Кроме того, в качестве возможности для мотивированных слушателей планируется подготовить предложение по организации обучения на базе партнерских образовательных организаций из других регионов, а также участие в проектах, предполагающих межрегиональное сотрудничество. В частности, стажировки в рамках проекта «Взаимообучение городов», инициированного Московским центром развития кадрового потенциала.

1.2. Как повысить качество преподавания предмета в регионе в целом?

2. Внебюджетная деятельность и межкурсовая подготовка.

Какие направления, вопросы, выявленные в рамках планового ПК в отчетном периоде, могут быть реализованы через внебюджетную деятельность Института? Какие должны быть реализованы через межкурсовую подготовку? В какой форме?

На основании адресных запросов слушателей целесообразно предложить в качестве внебюджетных услуг в формате межкурсовой подготовки следующие темы для изучения:

- Работа с региональными и федеральными грантами. Подготовка конкурсных заявок.
- Обучение школьных команд, включающих в свой состав руководителей и заместителей руководителей, методикам, позволяющим формировать у обучающихся компетенции 4К.
- Техники коучинга и тьюторства как инструменты работы руководителя с педагогическим коллективом, развитие эмоционального интеллекта.
- Игровые и тренинговые практики при подготовке управленческих команд на базе образовательной игры «Команда большой страны» (авторская разработка Московского центра развития кадрового потенциала).
- Стажировки руководителей Калининградской области на базе партнерских организаций других регионов.

3. Развитие структурного подразделения.

Какие изменения в работе структурного подразделения произошли в отчетном периоде? Какие изменения необходимы?

В отчетном периоде в работе структурного подразделения появились новые направления деятельности:

1. Сопровождение реализации федерального проекта «Современная школа» на территории Калининградской области: сеть Центров образования гуманитарного и цифрового профиля «Точки роста».
2. Сопровождение реализации федерального проекта «Молодые профессионалы» на территории Калининградской области: организация и контроль процесса аккредитации центров проведения демонстрационных экзаменов, сопровождение процесса организации и проведения экзаменов.

Также в сферу деятельности Центра в отчетном периоде попадает полная или частичная организация крупных региональных событий: региональный чемпионат WorldSkills, профессиональные конкурсы «Молодой педагог» и «Учитель года», Августовская педагогическая конференция, региональная выставка PRO ОБРАЗОВАНИЕ, фестиваль профессий «Билет в будущее».

Отдельным направлением деятельности центра стало информационное сопровождение мероприятий: организация фото- и видеосъемки, сопровождение официальных групп в социальных сетях, взаимодействие со средствами массовой информации, подготовка визуального контента, иллюстрирующего реализацию отдельных направлений деятельности Института.

За отчетный период подразделением была разработана программа повышения квалификации «Использование мнемотехники при изучении предметов в современной школе», организована серия семинаров для руководителей образовательных организаций, подготовлены и реализованы программы стажировок для делегаций из г. Москвы, Краснодарского края, Ямало-Ненецкого автономного округа.

В то же время подразделением за отчетный период не был выполнен план по научно-методической работе и публикационной активности. На данный момент в составе центра нет методистов, являющихся штатными сотрудниками института, что ставит под вопрос оправданность существования структурного подразделения в формате учебно-методического центра.

На данный момент возможно развитие структурного подразделения в нескольких направлениях в зависимости от выбранных приоритетов:

- Активизация внебюджетной деятельности через активное привлечение стажировок и организации стажировок для руководителей и педагогов Калининградской области;
- Сопровождение организации региональных мероприятий и образовательных событий;
- Сопровождение федеральных и региональных проектов, подготовка проектных заявок для участия в грантах.