

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

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ

Учебно-методического центра управления образованием за 2017 г.



12	Нестеровский район	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Озерский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Пионерский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Полесский муниципальный район	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Правдинский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Светловский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Светлогорский район	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Славский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Советский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Черняховский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Янтарный городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	СПО	253	18	7,1	43	17	59	23,3	80	31,6	10	3,9	66	26
	Подведомственные интернаты	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Кадетский морской корпус им. А. Первозванного	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ИТОГО:	253	18	7,1	43	17	59	23,3	80	31,6	10	3,9	66	26

Анализ возрастного состава педагогических работников профессиональных образовательных организаций показывает, что возрастной состав неоднороден. Более четверти (26%) составляет группа пед. работников возраст которых - 66 лет и старше. Одним из стратегических направлений деятельности администраций профессиональных образовательных организаций должно стать постепенное омоложение педагогических коллективов привлечение к педагогической деятельности молодых специалистов.

**1.2. качественный состав в разрезе должности/преподаваемого предмета, муниципалитетов, разных типов организаций\* (образование, квалификационная категория);**

*Таблица 2  
Форма по квалификационной категории.*

№пп	Наименование муниципального образования	Общее кол-во, чел	в том числе			
			без категории	соответствие занимаемой должности	1-ая квалификационная категория	высшая квалификационная категория

			КОЛ- ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%	КОЛ-ВО	%
1	Багратионовский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Балтийский муниципальный район	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Гвардейский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Городской округ "Город Калининград"	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Гурьевский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Гусевский городской округ всего	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Зеленоградский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Краснознаменский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Ладушкинский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Мамоновский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Неманский муниципальный район	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Нестеровский район	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Озерский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Пионерский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Полесский муниципальный район	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Правдинский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Светловский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Светлогорский район	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Славский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Советский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Черняховский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Янтарный городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	СПО	253	66	26,1	78	30,8	49	19,4	60	23,7



№ пп	Наименование муниципального образования	Общее количество, чел	в том числе							
			высшее				среднее специальное			
			педагогическое		непедагогическое		педагогическое		непедагогическое	
			кол- во	%	кол-во	%	кол- во	%	кол-во	%
11	Неманский муниципальный район	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Нестеровский район	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Озерский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Пионерский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Полесский муниципальный район	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Правдинский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Светловский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Светлогорский район	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Славский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Советский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Черняховский городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Янтарный городской округ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	СПО	253	48	18,9	138	54,5	28	11,1	39	15,4
	Подведомственные интернаты	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Кадетский морской корпус им. А. Первозванного	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ИТОГО:	253	48	18,9	138	54,5	28	11,1	39	15,4

Анализ профессионального статуса преподавателей и мастеров производственного обучения показал, что в профессиональных образовательных организациях работают 18,9 % преподавателей с высшим педагогическим образованием и 11,1 % - со средним специальным (педагогическим).

Мастера производственного обучения согласно профессиональному стандарту «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» могут иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения. С этим связана высокая доля педагогических работников имеющих высшее (54,5 %) и среднее профессиональное (15,4 %) (непедагогическое) образование. С учетом такой высокой доли специалистов без

педагогического образования (что, однако, допускается действующим законодательством), в 2018 году имеет смысл рассматривать и развивать такие направления деятельности как краткосрочные семинары и курсы ПК по различным психолого-педагогическим вопросам (возрастные особенности, формы и педагогические методы с учетом особенностей контингента и т.д.)

### **1.3. прохождение ПК рассматриваемого контингента (наличие, периодизация, места прохождения).**

Подавляющее большинство слушателей – педагогов СПО проходят плановое повышение квалификации не реже 1 раза в три года. По вопросам психолого-педагогической организации образовательного процесса, нормативных особенностей деятельности педагога СПО (профессиональный стандарт, разработка программ) большинство слушателей проходит в Калининградском областном институте развития образования. По вопросам предметного содержания программ СПО в специализированных организациях, в т.ч. на базе работодателей – производственных предприятий, ресурсных центров и др.

#### **Выводы по п.1.**

Количественный и качественный анализ состава преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций СПО показывает, что весомую часть преподающих в образовательных организациях составляют группы педработников возраст, которых 66 лет и старше (26%), что должно послужить поводом для руководства организаций СПО в вопросах более активной кадровой политики.

Большая часть педколлективов – 73,9% имеют квалификационные категории, что является важным слагаемым успешной работы профессиональных образовательных организаций.

Удельный вес работников с высшей квалификационной категорией составляет 23,7 %, сотрудников с первой квалификационной категорией – 19,4 %, 30,8 % педработников имеют соответствие занимаемой должности, высока доля неаттестованных педработников - 26,1 %

Основной состав педагогических работников ПОО представлен работниками с высшим образованием (73,4 %).

Тот факт, что более половины работников не имеют педагогического образования (54,5 %) должен стать сигналом для планирования работы Института в 2018 году, в рамках возможного расширения предложений (в т.ч. внебюджетных) для организаций СПО.

## **2. Вопросы, связанные с предметной и профессиональной подготовкой слушателей планового ПК (СПО) Выводы.**

2.1. Выявленные в ходе планового ПК (в т.ч. входного оценивания), других исследований профессиональные затруднения контингента *предметной области* \_\_\_\_\_.

Количество/доля педагогов/специалистов и их доля от общего количества, принявших участие во входном тестировании в 2017 году

Наименование	Количество	Доля от	в том числе набрали баллы
--------------	------------	---------	---------------------------

контингента		общего, чел	<25		25-50		51-75		76-95		95-100	
			кол- во	%	кол- во	%	кол- во	%	кол- во	%	кол- во	%
Специалисты СПО	47	18 %	0	0	3	6.4	15	32	26	55.2	3	6.4

### **Анализ затруднений. Динамика результатов с предыдущим периодом.**

В 2017 году КИМы состояли из 17 вопросов, касающихся государственной политики в области образования, специфики деятельности преподавателей средних профессиональных образовательных организаций и мастеров производственного обучения, вопросов педагогики и психологии, современных педагогических технологий, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (в том числе обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья), реализации образовательных программ в соответствии с ФГОС, информационных технологий и основ безопасности жизнедеятельности. На выполнение тестирования отводилось 90 мин.

Анализ результатов показал, что более половины слушателей (61,6 %) набрали необходимый оценочный минимум (75 и более % выполнения работы). В то же время доля преподавателей, показавших недостаточный уровень подготовки остается высоким (38,4 %, это более трети от общего количества участников входного тестирования).

Выявлено несколько категорий вопросов, вызвавших наибольшие затруднения слушателей (более 50% слушателей не справились):

- вопросы, связанные с структурой и требованиями, к оформлению образовательных программ среднего профессионального образования (справилось 24%);
- специфика организации и проведения итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования (справилось 23%);
- раскрытие понятия ТОП-500 (справилось 23%);
- особенности организации образовательного процесса обучающихся с ОВЗ (справилось 17,5%).

Стоит отметить, что указанные вопросы непосредственно связаны с деятельностью педагога, преподающего СПО. Указанные выводы были учтены при разработке программ ПК. Данные категории будут детализированы в рамках входного оценивания 2018 года, для сравнения и вывода о закономерностях и системности затруднений.

### **2.2. Краткий анализ проблем преподавания предмета (реализации направления) в школах региона с учетом оценочных процедур ГИА, НИКО, ВПР и мониторинговых региональных, федеральных и международных исследований. Сильные и слабые стороны. При необходимости указать характеристику преподавания предмета (реализации направления) в муниципалитетах/отдельных школах (наиболее эффективные школы/муниципалитеты; проблемные школы/муниципалитеты в части преподавания предмета).\*\***

**\*\*Данная информация должна быть не более 0,5 страницы и может содержать ссылки на другие источники.**

### **2.3. Изменения и результативность планового повышения квалификации слушателей СПО в 2017 году.**



**Информация о программе ПК, реализованной в 2017 году. Перечень инвариантных и вариативных модулей планового ПК. Количество слушателей, прошедших обучение.**

В 2017 года в рамках курсов повышения квалификации сотрудниками УМЦ управления образованием были организованы 1 инвариантный и 2 вариативных модуля.

Кроме того, слушатели имели возможность обучаться по вариативными, универсальными модулям, подготовленным другими кафедрами и центрами Института.

В начале года на программу было заявлено 47 человек, по итогу года число сократилось до 43. Уменьшение слушателей связано с увольнением, переходом в общеобразовательные учреждения и ошибочным выбором программы обучения преподавателями предметных областей. Итоговое тестирование все слушатели прошли успешно.

Приложение

Информация о программе, по которым обеспечивалось плановое обучение слушателей в 2017 году

Таблица 4

№ пп	Название программы (инвариантного модуля)	Куратор программы (ФИО)	Кол-во слушателей
1	Реализация профессиональных образовательных программ в соответствии с образовательными стандартами	Лазаренко Янина Александровна (до ноября 2017) Перерезова Наталья Владимировна (с ноября 2017)	43
		Итого:	43

Информация о модулях (вариативных, универсальных), по которым обеспечивалось  
плановое обучение слушателей в 2017 году

Таблица 5

№ пп	Название модуля (универсального, вариативного)	Куратор модуля (ФИО)	Кол-во слушателей
1.	Активные и интерактивные методики обучения и воспитания	Лавринец Анастасия Владимировна	4
2.	Анализ художественного текста	Стешенко Мария Адександровна	1
3.	Государственный язык Российской Федерации: языковая норма и ценностные ориентиры русской речи	Стешенко Мария Адександровна	8
4.	Деятельностный подход в обучении	Лоханова Наталья Николаевна	1
5.	Инновационные подходы к изучению традиционной отечественной культуры, фольклора и народного творчества	Лавринец Анастасия Владимировна	2
6.	Использование здоровьесберегающих технологий при организации учебно-воспитательного процесса.	Ипатов Евгений Владимирович	2
7.	Как сделать урок живым, целостным и гармоничным. (Уроки с игровой состязательной основой и уроки, предусматривающие трансформацию стандартных способов организации)	Лоханова Наталья Николаевна	1
8.	Как сделать урок живым, целостным и гармоничным. (Уроки с измененными способами организации и уроки, опирающиеся на фантазию)	Лоханова Наталья Николаевна	1
9.	Как сделать урок живым, целостным и гармоничным. (Уроки, отражающие современные общественные тенденции и уроки с использованием игровых ситуаций)	Лоханова Наталья Николаевна	1
10.	Контрольная работа в формате ФГОС или как оценить достижения предметных и метапредметных результатов	Лоханова Наталья Николаевна	1
11.	Методика организации и проведения школьных праздников	Лавринец Анастасия Владимировна	1
12.	Методы, приемы и формы работы	Сушкова Людмила	1

	с детьми с ОВЗ в условиях инклюзивного образования	Александровна	
13.	Один день в музее (Стажировка на базе Музея Мирового океана)	Лоханова Наталья Николаевна	1
14.	Особенности процесса воспитания и организации воспитательной работы в профессиональной образовательной организации	Лазаренко Янина Александровна	15
15.	Prezi.com - сервис для визуализации образовательного процесса	Тенькова Светлана Петровна	1
16.	Педагогическая конфликтология	Сушкова Людмила Александровна	2
17.	Подготовка к ЕГЭ по информатике	Тенькова Светлана Петровна	1
18.	Получение государственных услуг в электронном виде	Тенькова Светлана Петровна	1
19.	Применение дистанционных образовательных технологий	Тенькова Светлана Петровна	5
20.	Применение дистанционных образовательных технологий	Тенькова Светлана Петровна	1
21.	Применение облачных технологий Google в образовании (г.Советск)	Сорокопуд Алена Геннадьевна	2
22.	Проблемы. Стратегия решения проблем	Лоханова Наталья Николаевна	2
23.	Проектирование и проведение нестандартных уроков	Шашурина Маргарита Николаевна	1
24.	Профессиональная культура педагога	Стешенко Мария Александровна	1
25.	Профилактика девиантного и аддиктивного поведения среди детей и подростков	Сушкова Людмила Александровна	1
26.	Психологическая школа: Гендерный подход в воспитании и образовании: возрастные и индивидуальные особенности развития школьника. Риски и возможности	Сушкова Людмила Александровна	1
27.	Создание отчетов в MS Excel при помощи сводных таблиц	Тенькова Светлана Петровна	1
28.	Создание отчетов в Ms Excel при помощи сводных таблиц (г.Советск)	Сорокопуд Алена Геннадьевна	2
29.	Соответствие образовательных программ профессиональных образовательных организаций международным стандартам WorldSkills	Лазаренко Янина Александровна	17
30.	Технология интеллект-карт	Лоханова Наталья Николаевна	2
31.	Технология проблемного обучения или открывание знаний вместе с учениками	Варламова Т.П.	1
32.	Технология создания презентаций	Сорокопуд Алена	1

	в Ms PowerPoint (г.Советск)	Геннадьевна	
33.	Учимся задавать вопросы или стратегия и приёмы развивающие умение задавать вопросы	Лоханова Наталья Николаевна	2
34.	Формирование ценности семьи у школьников	Афанасьева Светлана Юрьевна	1
		Итого:	86

**Какие изменения содержания и организации ПК были осуществлены и как это отразилось на качестве повышения квалификации?**

Инвариантный модуль «Реализация профессиональных образовательных программ в соответствии с образовательными стандартами» был подготовлен и реализуется совместно с директором ГБУ КО ПОО «Гусевский политехнический техникум» Е.Н. Канаевой. Профессионализм этого руководителя и глубокое знание излагаемого материала стали поводом для положительных отзывов всех потоков слушателей программы.

Также педагогами были положительно отмечены некоторые вариативные модули, введенные в этом году: «Социально-воспитательная работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей», проводимый заместителем министра социальной политики Калининградской области А.И. Фещаком, где были рассмотрены вопросы нормативно-правового обеспечения работы с данной категорией детей, современные подходы к социально-воспитательной работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей и деятельность социального педагога с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей; «Соответствие образовательных программ профессиональных образовательных организаций международным стандартам WorldSkills» - образовательный модуль, совместно подготовленный руководителем РКЦ WorldSkills Russia в Калининградской области Л.Л. Пономаревой и директором ГБУ КО ПОО «Колледж мехатроники и пищевой индустрии» А.В. Даниленковым, где обсуждались вопросы модернизации образовательных программ профессиональных образовательных организаций с учетом стандартов WorldSkills по приоритетным для региона профессиям.

Данные вариативные модули предполагается оставить в программе ПК в 2018 году.

**Укажите плюсы и минусы, связанные с введением дистанционной части инвариантного модуля и итоговой аттестации.**

Введение дистанционной части инвариантного модуля слушателями курса повышения квалификации было оценено положительно, так как позволяет слушателям планировать время, место и продолжительность своих занятий, использовать современные технологии в собственном образовательном процессе.

В качестве предложений, озвученных слушателями по дистанционной части можно выделить:

- насыщение материалами по избыточному принципу, для возможностей использования в дальнейшей профессиональной деятельности (в т.ч. по вопросам, вызывающим наибольшие затруднения);

- наряду с текстовыми материалами, включение видео, инфографических, схематических и презентационных материалов.

Указанные предложения будут учтены при доработке материалов на 2018 год.

**Какие слабые стороны курсов ПК отмечают слушатели. Можно ли выделить системные проблемы (содержание программ, лекторский состав, организационные проблемы)?**

Системных слабых мест слушатели не указывают. В качестве рекомендаций в плановое ПК 2018 года, слушатели рекомендуют включить в вариативную часть модули, связанные с психологическими особенностями, возрастного периода, актуального для СПО (от 15 лет) и, соответственно, методы и приемы работы педагогов с учетом этих особенностей. Эта потребность подтверждается и в предыдущих разделах аналитического отчета.

**Какие вопросы планового ПК дополняются межкурсовой подготовкой (какой) на примере 2017 года.**

Плановые курсы повышения квалификации дополняются мероприятиями, связанными с международным движением «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia). Это совещания, круглые столы, обучающие семинары по подготовке обучающихся к чемпионатам, по подготовке экспертов и педагогов. Вместе с тем, вопросы связанные с переработкой программ СПО в соответствии с требованиями (WorldSkills Russia) также обсуждаются в рамках межкурсовых семинаров.

Важным направлением межкурсовой подготовки педагогов СПО являются вопросы профориентации и раннего профессионального обучения школьников, на примере реализации двух региональных проектов:

- «Школа – СПО» (профессиональные пробы в 8-09 классах);
- «Колледж – класс» (одновременное обучение по программам СОО и СПО).

Это направление представляется важным, поскольку сопровождение педагогов позволит повысить качество работы со школьниками, прояснит цели и ценности настоящих региональных проектов и позволит изменить подходы в профориентационной работе.

**Как была организована работа со слушателями, показавшими худшие результаты при входном оценивании? Какая произошла динамика результатов.**

В 2017 году педагогам СПО, не преодолевшие минимальный порог, не предлагалось прохождение дополнительных модулей ПК. Вместе с тем, это серьезная проблема, требующая особого внимания. Информация о затруднениях слушателей была в индивидуальном, закрытом ключе предоставлена руководителям образовательных организаций для определения путей индивидуального сопровождения слушателей с дефицитными областями.

**Что в рамках планового ПК предлагалось для слушателей, показавшими лучшие результаты.**

Информация о слушателях с наиболее высокими баллами также предоставлялась руководителям, с целью дальнейшего продвижения и поощрения слушателей, распространения их опыта. Также слушателям предлагалось выступить с обобщением собственного опыта в рамках семинаров или круглых столов.

#### **2.4. Планирование изменений планового повышения квалификации следующего периода.**

В 2018 г. в системе повышения квалификации для слушателей СПО необходимо запланировать следующие изменения:

- Рассмотреть возможности проведения занятий на базе самих образовательных организаций или предприятиях-партнерах;

- Учитывая потребность в по психолого-педагогическому направлению, возможно включить в дистанционный модуль просмотр фрагментов занятий по программа СПО, с последующим анализом форм и методов работы педагога;
- Для слушателей, показавших наиболее низкие результаты предложить одно дополнительное занятие с индивидуальным поэлементным анализом собственной работы, выводами о собственных затруднениях и с разработкой индивидуальных планов собственного профессионального роста, на основе выявленных дефицитов. Поскольку категория преподавателей СПО не является обширной (до 50 чел. в год).

Отчет по плановому повышению квалификации  
руководителей образовательных организаций  
по состоянию на 1 декабря 2017 года

**3. Статистическая информация по контингенту слушателей планового повышения квалификации руководителей образовательных организаций. Выводы.**

В данном разделе представляется информация из региональной единой базы данных педагогических и руководящих работников системы образования (картотека педагогических работников), а также ее краткая аналитика.

**Обязательные данные:**

**3.1. количественный состав в разрезе должности/преподаваемого предмета, муниципалитетов, разных типов организаций\*.**

*Таблица 1*

*Форма по возрастному составу*

№ пп	Наименование муниципального образования	Общее кол-во, чел	в том числе в возрасте, лет											
			до 26		26-35		36-45		46-55		56-65		66 и более	
			кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
1	Багратионовский городской округ	35	1	2,8	6	17,1	7	20,0	12	34,2	7	20,0	2	5,7
2	Балтийский муниципальный район	30	0	0,0	3	10,0	6	20,0	12	40,0	11	36,6	1	3,3
3	Гвардейский городской округ	27	0	0,0	2	7,4	9	33,3	9	33,3	7	25,9	0	0,0
4	Городской округ "Город Калининград"	359	5	1,3	27	7,5	79	22,0	120	33,4	95	26,4	33	9,1
5	Гурьевский городской округ	66	0	0,0	10	15,1	17	25,7	26	39,3	12	18,1	1	1,5
6	Гусевский городской округ всего	27	0	0,0	5	18,5	4	14,8	14	51,8	4	14,8	0	0,0
7	Зеленоградский городской округ	31	0	0,0	3	9,6	9	29,0	11	35,4	7	22,5	1	3,2
8	Краснознаменский городской округ	12	0	0,0	1	8,3	2	16,6	4	33,3	5	41,6	0	0,0
9	Ладужинский городской округ	6	0	0,0	2	33,3	2	33,3	1	16,6	1	16,6	0	0,0
10	Мамоновский городской округ	9	1	11,1	2	22,2	2	22,2	2	22,2	0	0,0	0	0,0
11	Неманский муниципальный район	27	0	0,0	3	11,1	6	22,2	10	37,0	7	25,9	1	3,7
12	Нестеровский район	20	0	0,0	4	20,0	5	25,0	5	25,0	5	25,0	1	5,0
13	Озерский городской округ	18	0	0,0	2	11,1	5	27,7	7	38,8	4	22,2	0	0,0
14	Пионерский городской округ	12	0	0,0	1	8,3	7	58,3	3	25,0	1	8,3	0	0,0

15	Полесский муниципальный район	20	0	0,0	4	20,0	2	10,0	7	35,0	6	30,0	0	0,0
16	Правдинский городской округ	25	1	4,0	3	12,0	9	36,0	5	20,0	6	24,0	1	4,0
17	Светловский городской округ	29	1	3,4	4	13,7	5	17,2	10	34,4	8	27,5	1	3,4
18	Светлогорский район	17	0	0,0	1	5,8	5	29,4	8	47,0	3	17,6	0	0,0
19	Славский городской округ	17	0	0,0	0	0,0	5	29,4	6	35,2	6	35,2	0	0,0
20	Советский городской округ	35	0	0,0	1	2,8	7	20,0	21	60,0	6	17,1	0	0,0
21	Черняховский городской округ	37	0	0,0	2	5,4	10	27,0	13	35,1	9	24,3	3	8,1
22	Янтарный городской округ	3	0	0,0	1	33,3	0	0,0	2	66,6	0	0,0	0	0,0
	СПО	59	1	1,6	11	18,6	13	22,0	16	27,1	16	27,1	2	3,3
	Подведомственные интернаты	38	0	0,0	1	2,6	15	39,4	15	39,4	5	13,1	2	5,2
	Кадетский морской корпус им. А. Первозванного	3	0	0,0	0	0,0	1	0,0	1	0,0	1	0,0	0	0,0
	ИТОГО:	962	10	1,0	99	10,2	232	24,1	340	35,3	232	24,1	49	5,0
				до 26	26-35	36-45	46-55	56-65	66 и более					

Анализ возрастного состава руководителей образовательных организаций показывает, что возрастной состав неоднороден. Высока доля руководителей (35,3 %) возраст которых 46-55 лет. Доля руководителей возраст, которых 66 лет и старше небольшая и составляет только 5 % от общего числа. Вместе с тем, стоит отметить, что в разных муниципалитетах эта значение колеблется в пределах от 9%. Муниципалитеты с самым высоким показателем руководителей старше 66 лет: ГО «Город Калининград» - 9,1%, Черняховский ГО - 8,1%.

### 3.2. качественный состав в разрезе должности/ преподаваемого предмета, муниципалитетов, разных типов организаций\* (образование, квалификационная категория);

Таблица 2  
Форма по квалификационной категории.

№пп	Наименование муниципального образования	Общее кол-во, чел	в том числе							
			без категории		соответствие занимаемой должности		1-ая квалификационная категория		высшая квалификационная категория	
			кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
1	Багратионовский городской округ	35	0	0,0	21	60,0	3	8,5	4	11,4
2	Балтийский муниципальный район	30	2	6,6	23	76,6	2	6,6	3	10,0



3	Гвардейский городской округ	27	6	22,2	11	40,7	6	22,2	4	14,8
4	Городской округ "Город Калининград"	359	4	1,1	264	73,5	15	4,1	47	13,0
5	Гурьевский городской округ	66	0	0,0	39	59,0	8	12,1	13	19,7
6	Гусевский городской округ	27	2	7,4	9	33,3	5	18,5	11	40,7
7	Зеленоградский городской округ	31	4	12,9	22	70,9	2	6,4	4	12,9
8	Краснознаменский городской округ	12	4	33,3	6	50,0	0	0,0	3	25,0
9	Ладушкинский городской округ	6	0	0,0	3	50,0	1	16,6	2	33,3
10	Мамоновский городской округ	9	0	0,0	6	66,6	1	11,1	2	22,2
11	Неманский муниципальный район	27	2	7,4	21	77,7	2	7,4	0	0,0
12	Нестеровский район	20	4	20,0	12	60,0	4	20,0	1	5,0
13	Озерский городской округ	18	4	22,2	8	44,4	5	27,7	3	16,6
14	Пионерский городской округ	12	0	0,0	11	91,6	1	8,3	0	0,0
15	Полесский муниципальный район	20	0	0,0	13	65,0	6	30,0	0	0,0
16	Правдинский городской округ	25	2	8,0	15	60,0	2	8,0	4	16,0
17	Светловский городской округ	29	4	13,7	22	75,8	2	6,9	1	3,4
18	Светлогорский район	17	0	0,0	11	64,7	0	0,0	3	17,6
19	Славский городской округ	17	0	0,0	13	76,4	3	17,6	1	5,8
20	Советский городской округ	35	0	0,0	30	85,7	1	2,8	2	5,7
21	Черняховский городской округ	37	0	0,0	13	35,1	6	16,2	16	43,2
22	Янтарный городской округ	3	0	0,0	1	33,3	2	66,6	0	0,0
	СПО	59	8	13,5	38	64,4	1	1,6	12	20,3
	Подведомственные интернаты	38	5	13,1	29	76,3	0	0,0	4	10,5
	Кадетский морской корпус им. А. Первозванного	3	2	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,0
	ИТОГО:	962	53	5,5	641	66,6	78	8,1	141	14,6

Анализ квалификационной подготовки руководителей показывает, что в образовательных организациях большая часть (94,5 %) руководителей аттестованы, из них 14,6 % имеют высшую квалификационную категорию, 19,4 % - первую квалификационную категорию, 66,6 % аттестованы на соответствие занимаемой должности.

Имеющийся процент неаттестованных руководителей (5,5 %) связан с их недавним назначением на должности.

Вместе с тем, стоит отметить, что в ряде муниципалитетов процент неаттестованных руководителей высок:

- Гвардейский городской округ 22,2%,

- Краснознаменский городской округ 33,3%,
- Нестеровский район – 20,0%,
- Озерский городской округ -22,2 %.

Сделать однозначные выводы о причинах такого большого количества неаттестованных руководителей из имеющихся данных сложно. Но очевидно, что указанным муниципалитетам целесообразно рекомендовать включить в муниципальную образовательную политику на 2018 год задачи, связанные с аттестацией руководителей и подтверждением соответствия их квалификации занимаемой должности.

*Таблица 3  
Форма по образованию.*

№ п п	Наименование муниципального образования	Общее количество, чел	в том числе							
			высшее				среднее специальное			
			педагогическое		непедагогическое		педагогическое		непедагогическое	
			кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
1	Багратионовский городской округ	35	29	82,8	5	14,2	1	2,8	0	0,0
2	Балтийский муниципальный район	30	25	83,3	4	13,3	1	3,3	0	0,0
3	Гвардейский городской округ	27	23	85,1	3	11,1	1	3,7	0	0,0
4	Городской округ "Город Калининград"	359	310	86,3	49	13,6	0	0,0	0	0,0
5	Гурьевский городской округ	66	47	71,2	14	21,2	4	6,0	1	1,5
6	Гусевский городской округ всего	27	23	85,1	3	11,1	1	3,7	0	0,0
7	Зеленоградский городской округ	31	25	80,6	3	9,6	3	9,6	0	0,0
8	Краснознаменский городской округ	12	8	66,6	2	16,6	2	16,6	0	0,0
9	Ладушкинский городской округ	6	3	50,0	3	50,0	0	0,0	0	0,0
10	Мамоновский городской округ	9	7	77,7	2	22,2	0	0,0	0	0,0
11	Неманский муниципальный район	27	21	77,7	5	18,5	1	3,7	0	0,0
12	Нестеровский район	20	13	65,0	2	10,0	5	25,0	0	0,0
13	Озерский городской округ	18	8	44,4	5	27,7	5	27,7	0	0,0
14	Пионерский городской округ	12	11	91,6	1	8,3	0	0,0	0	0,0
15	Полесский муниципальный район	20	11	55,0	5	25,0	4	20,0	0	0,0
16	Правдинский городской округ	25	23	92,0	0	0,0	1	4,0	1	4,0
17	Светловский городской округ	29	19	65,5	8	27,5	2	6,9	0	0,0
18	Светлогорский район	17	14	82,3	2	11,7	1	5,8	0	0,0

№ п п	Наименование муниципального образования	Общее колич ество, чел	в том числе							
			высшее				среднее специальное			
			педагогическо е		непедагогическо е		педагогическо е		непедагогическо е	
			кол- во	%	кол-во	%	кол- во	%	кол-во	%
19	Славский городской округ	17	12	70,5	3	17,6	2	11,7	0	0,0
20	Советский городской округ	35	28	80,0	7	20,0	0	0,0	0	0,0
21	Черняховский городской округ	37	31	83,7	5	13,5	1	2,7	0	0,0
22	Янтарный городской округ	3	2	66,6	1	33,3	0	0,0	0	0,0
	СПО	59	27	45,7	32	54,2	0	0,0	0	0,0
	Подведомственные интернаты	38	26	68,4	11	28,9	1	2,6	0	0,0
	Кадетский морской корпус им. А. Первозванного	3	3	100,0	1	33,3		0,0	0	0,0
	ИТОГО:	962	749	77,8	176	18,3	36	3,7	2	2,0

Руководители образовательных организаций преимущественно высшее педагогическое (77,8%). Если рассматривать долю руководителей со средним специальным (педагогическим) образованием, то она незначительна и составляет 3,7%.

Высокий процент руководителей со средним специальным (педагогическим) образованием мы видим в удаленных муниципальном образованиях таких как Озерский район (20%) Нестеровский район (25%), Полесский муниципальный район (20%), Славский городской округ (17,6%), Краснознаменский городской округ (16,6%).

С точки зрения действующего трудового законодательства отсутствие высшего образования не означает прямого запрета на профессиональную деятельность в качестве руководителя руководящей должности. В Квалификационных характеристиках должностей работников образования, (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н) установлено требование к наличию высшего профессионального образования по должностям руководителей. Вместе с тем, в части «Общие положения» содержится оговорка о возможности назначения на должность лиц, не имеющих образования и стажа, указанного в квалификационной характеристике, в порядке исключения и по рекомендации аттестационной комиссии.

С другой стороны, в «Законе об образовании в Российской Федерации»-№ 273-ФЗ содержится однозначная формулировка: «кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам».

Таким образом, муниципальным органам управления образования (учредителям образовательных организаций) целесообразно изучить ситуацию в случае каждого отдельного назначения, исследовать принято ли соответствующее решение аттестационной комиссии в порядке, зафиксированном в квалификационных характеристиках и т.д.

### **3.3. прохождение ПК рассматриваемого контингента (наличие, периодизация, места прохождения).**

Несмотря на отсутствие в «Законе об образовании РФ» и квалификационных характеристиках требований об обязательности повышения квалификации, подавляющее большинство руководителей образовательных организаций обучаются по программам повышения квалификации с периодичностью не реже 1 раза в 3 года. Руководители и заместители руководителей городских школ, в качестве организаций, реализующих программы повышения квалификации выбирают организации г. Москвы и Санкт-Петербурга. Причин принятия таких решений несколько:

- возможность обучаться полностью дистанционно,
- возможность обучаться по узкопрофильным вопросам и направлениям,
- возможность общения и обращения непосредственно с авторами УМК, нормативных актов и т.д.

У Калининградского областного института развития образования нет задачи поиска и предложения конкурентных предложений. Вместе с тем, есть задачи включения в плановое ПК более специфических, узких вопросов, связанных с управлением образовательной организацией в условиях региональных приоритетов и особенностей.

#### **Выводы по п.1.**

Опираясь на статистические и аналитические данные, изложенные выше, можно сделать о том, что состав руководящих кадров в сфере образования Калининградской области довольно однороден как по возрастным характеристикам, так и по уровню образования и квалификации. В отдельных муниципалитетах есть статистические отклонения (например, по доле руководителей, возраст которых превышает 66 лет, по доле руководителей, не имеющих высшего образования). В качестве общего вывода можно говорить о рекомендации муниципальным органам управления образованием обратить внимание на эти данные и включить в направления своей деятельности.

### **4. Вопросы, связанные с предметной и профессиональной подготовкой слушателей планового ПК руководителей. Выводы.**

#### **4.1. Выявленные в ходе планового ПК (в т.ч. входного оценивания), других исследований профессиональные затруднения контингента руководителей образовательных организаций.**

**Количество/доля педагогов/специалистов и их доля от общего количества, принявших участие во входном тестировании в 2017 году**

Наименование контингента	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	%
руководители	117	12,2	4	3,3	16	13,1	55	45	44	36,1	3	2,5

**Анализ затруднений. Динамика результатов с предыдущим периодом.**

Для измерения базовых управленческих компетенций руководителей образовательных организаций использовался входной контроль в форме комплекса тестовых вопросов, практических заданий и кейсов.

Знания, умения и навыки, которыми руководители образовательных организаций обладают на данном этапе, остаются недостаточными для выполнения управленческих функций в соответствии с требованиями к современному руководителю; преобладание уже сложившихся, можно сказать, шаблонных подходов к решению управленческих задач, недостаточный уровень работы с нормативными документами. Анализируя результаты входного оценивания можно констатировать дефициты по основным (базовым) вопросам менеджмента (и общего и образовательного). Вопросы входного оценивания, которые вызвали наибольшие затруднения по теории менеджмента: стили руководства, управленческий цикл (функции управленца), причем в ответах руководителей явно выпадают функции анализа деятельности, организации и планирования, диагностики и исследования, мотивации коллектива.

Вместе с тем, лучше участники справились с заданиями, которые можно выполнить, опираясь на собственный опыт (например, ситуационные кейсы).

Сделать динамический анализ в сравнении с предыдущим периодом не возможно, поскольку КИМ был существенно переработан. В вариантах 2016 года преобладали тестовые вопросы, с выбором варианта ответа связанные с нормативными основами деятельности руководителя (знание основных нормативных актов РФ). Опросник 2017 года в большей степени содержал вопросы по исследованию управленческих компетенций и по теории менеджмента. В т.ч. вопросы практического характера, кейсы, анализ ситуаций, задания на установление соответствия.

**4.2. Краткий анализ проблем преподавания предмета (реализации направления) в школах региона с учетом оценочных процедур ГИА, НИКО, ВПР и мониторинговых региональных, федеральных и международных исследований. Сильные и слабые стороны. При необходимости указать характеристику преподавания предмета (реализации направления) в муниципалитетах/отдельных школах (наиболее эффективные школы/муниципалитеты; проблемные школы/муниципалитеты в части преподавания предмета).\*\***

**\*\*Данная информация должна быть не более 0,5 страницы и может содержать ссылки на другие источники.**

**4.3. Изменения и результативность планового повышения квалификации слушателей руководителей образовательных организаций в 2017 году.**

**Информация о программе ПК, реализованной в 2017 году. Перечень инвариантных и вариативных модулей планового ПК. Количество слушателей, прошедших обучение.**

**Приложение**

**Информация о программе, по которой обеспечивалось плановое обучение слушателей в 2017 году**

*Таблица 4*

№ пп	Название программы (инвариантного модуля)	Куратор программы (ФИО)	Кол-во слушателей
1	Управление качеством образования образовательных организаций в современных условиях	34	122
		Итого:	

**Информация о модулях (вариативных, универсальных), по которым обеспечивалось плановое обучение слушателей в 2017 году**

*Таблица 5*

№ пп	Название модуля (универсального, вариативного)	Куратор модуля (ФИО)	Кол-во слушателей
1			
		Итого:	

Программа планового повышения квалификации для руководителей отличается от остальных программ ПК, реализуемых Калининградским областным институтом развития образования. Она не предполагает вариативной части для руководителей, но предполагает разработку и защиту индивидуального управленческого проекта.

**Какие изменения содержания и организации ПК были осуществлены и как это отразилось на качестве повышения квалификации?**

Предметное содержание программы повышения квалификации Управление качеством образования образовательных организаций в современных условиях было направлено на овладение знаниями нормативных основ управления образовательной организацией; стратегическое планирование в системе образовательной деятельности; овладение технологиями делегирования полномочий; разработку системы мотивации педагогических работников; реализацию контрольной функции в системе управленческих решений. В 2017 году принято решение об отказе от дополнительного инвариантного модуля для слушателей, показавших наиболее низкие результаты.

В рамках прохождения планового повышения квалификации предусмотрено очное обучение в количестве 12 часов. Впервые использовали изучение темы («Конфликты и стратегии их преодоления в образовательных организациях») посредством тренинга. Данная форма позволила обеспечить возможность углубленного теоретического изучения конкретной темы; способствовать росту уровней профессиональной готовности и умения эффективно решать проблемы на практике.

Активная деятельность (работа в малых группах, индивидуальные тренировки, групповые дискуссии, парные упражнения и т.д.) по мнению слушателей курса, намного результативнее пассивного обучения, вызывает желание продолжать обучение, развивать

свои способности и наращивать личный потенциал руководителя.

В качестве итоговой аттестации слушателей – разработка и очная защита индивидуальных управленческих проектов. Сильной стороной данного подведения итогов явился обмен опытом между слушателями в ходе обсуждения проектов.

**Укажите плюсы и минусы, связанные с введением дистанционной части инвариантного модуля и итоговой аттестации.**

Дистанционный курс составлен из четырёх разделов, каждый из которых содержит учебные материалы (лекции, презентации и т.п.) и тесты, практические задания для промежуточной диагностики компетенций слушателей.

Введение дистанционной части инвариантного модуля оценена положительно слушателями курса повышения квалификации, так как позволяет руководителям образовательных организаций индивидуально планировать время, место и продолжительность своих занятий, использовать современные технологии в собственном образовательном процессе, максимально сократить период отсутствия в организации в связи с обучением. Вместе с тем для дистанционного обучения необходимы жесткая самодисциплина и самоконтроль, а его результат напрямую зависит от уровня ответственности слушателей.

Главным минусом разработанной дистанционной части слушатели называют то, что не все материалы доступны для скачивания. Та информация, которая представлена в виде текстов оказывается доступной только для прочтения, но не для сохранения на автономном компьютере.

**Какие слабые стороны курсов ПК отмечают слушатели. Можно ли выделить системные проблемы (содержание программ, лекторский состав, организационные проблемы)?**

Одним из организационных минусов ПК слушатели называют раннее начало. (09.00 для слушателей из отдалённых муниципалитетов не всегда возможное время для того чтобы успеть прибыть к началу занятий).

Также в качестве основного минуса слушатели называют перегруженность в аттестационной части. Промежуточная аттестация в дистанционном модуле в совокупности с тестом по государственной политике и разработкой индивидуального проекта занимают у слушателей на много больше времени, чем это предусмотрено программой.

**Какие вопросы планового ПК дополняются межкурсовой подготовкой (какой) на примере 2017 года.**

В рамках семинаров с институтом «Эврика» освещались вопросы финансовой деятельности образовательных организаций. Также проведены два семинара для директоров в рамках межрегионального проекта по взаимодействию со школами г. Москвы. Основной вопрос, который рассматривался в рамках семинара-повышение качества образования.

**Как была организована работа со слушателями, показавшими худшие результаты при входном оценивании? Какая произошла динамика результатов.**

Руководителям, показавшим наиболее низкие результаты, предлагались их тестовые работы для индивидуального ознакомления с результатами и затруднениями, которые возникли. В рамках защиты индивидуального управленческого проекта с этими слушателями отдельно обсуждались какие мероприятия способствовали бы ликвидации возникших дефицитов.

**Что в рамках планового ПК предлагалось для слушателей, показавшими лучшие результаты.**

Обобщение и презентация своего опыта, как в рамках планового повышения квалификации, так и в рамках иных проектов центра.

#### **4.4. Планирование изменений планового повышения квалификации следующего периода.**

**Что необходимо изменить в системе повышения квалификации для руководителей образовательных организаций.**

- обновление основных и дополнительных материалов, предлагаемых слушателям для изучения;
- пересмотр аттестации в рамках курса (возможно одно тестирование и защита управленческого проекта, или итоговая контрольная работа с заданиями практического характера, госполитикой и без защиты проектов);
- разработка новых тренинговых программ в очной части с целью развития управленческих компетенций руководителей;
- для слушателей, показавших наиболее низкие результаты, в рамках подготовки управленческого проекта также самостоятельная разработка плана ликвидации собственных дефицитов на ближайший период.