



**ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**  
**КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

пер. Антоненко, дом 8, Санкт-Петербург, 190031  
Тел.(812) 417-34-54, Факс (812) 417-34-56  
E-mail: kobr@gov.spb.ru  
www.k-obr.spb.ru

Комитет по образованию  
№ 03-28-5873/20-0-0  
от 13.07.2020



**Ректору Санкт-Петербургской  
академии постдипломного  
педагогического образования**

**Жоловану С.В.**

**Директору Санкт-Петербургского  
центра оценка качества  
образования и информационных  
технологий**

**Федосову А.Б.**

**Уважаемый Степан Васильевич!**  
**Уважаемый Александр Борисович!**

В первом полугодии 2020 года проведен мониторинг качества дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) системы образования Санкт-Петербурга в соответствии с региональными критериями и показателями качества ДПО, разработанными на основе методики для проведения оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, предложенными федеральным государственным бюджетным учреждением «Федеральный институт оценки качества образования».

По результатам проведения мониторинга направляем аналитическую справку и рекомендации для анализа и выстраивания дальнейшей работы по улучшению качества ДПО.

Приложение: на 24 л. в 1 экз.

Первый заместитель председателя Комитета

**Е.В. Владимирская**

**Аналитическая справка**  
**по результатам проведения мониторингового исследования качества**  
**дополнительного профессионального образования педагогических**  
**работников системы образования Санкт-Петербурга**

Необходимым условием выполнения масштабных задач в рамках национального проекта «Образование» является повышение качественных характеристик педагогических кадров. Речь идет о том, чтобы в ходе реализации федерального проекта «Учитель будущего», других федеральных проектов формировать у учителей новые компетенции, совершенствовать существующие с ориентацией на решаемые задачи, вызовы настоящего и будущего.

С учетом этих вызовов и задач существенно изменяются миссия, содержание, направленность и технологии деятельности организаций дополнительного профессионального образования (ДПО). Система дополнительного профессионального образования Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации представлена более чем 200 организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы (ДПП) для руководящих и педагогических работников, представляющими государственный и негосударственный сектор, федеральный и региональный уровни, сферу профессионального и дополнительного профессионального образования.

Достижение нового качества такой системы и, соответственно, нового качества решения задач учительского роста, непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Санкт-Петербурга во многом возможно, если объединить потенциалы и возможности этой системы, в том числе за счет механизмов сетевого взаимодействия, повышения роли экспертного сообщества, внедрения принципов образовательных экосистем. Одним из таких механизмов также должен стать мониторинг, призванный обеспечивать органы управления образованием, участников образовательных отношений своевременной, объективной информацией о состоянии и динамике основных параметров системы дополнительного профессионального образования, о степени ее воздействия на инновационные процессы в региональной системе общего, профессионального и дополнительного образования.

Региональная система мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов предназначена для получения на основе системы критериев и показателей, применения соответствующих оценочных процедур информации о качестве системы дополнительного

профессионального педагогического образования с целью ее использования для принятия управленческих решений по улучшению ее качества.

Мониторинговое исследование качества дополнительного профессионального образования педагогических работников системы образования Санкт-Петербурга (далее - мониторинговое исследование) проведено в соответствии с распоряжениями Комитета по образованию от 11.04.2019 № 1118-р, от 31.12.2019 № 38-29-р, от 31.12.2019 № 3830-р.

В мониторинговом исследовании приняли участие учреждения дополнительного профессионального образования: Информационно-методические центры администраций районов Санкт-Петербурга (ИМЦ), Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (СПб АППО), Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский центр оценки качества образования и информационных технологий» (СПб ЦОКОиИТ).

Участники мониторингового исследования, основываясь на объективных документальных данных, в частности на таких источниках информации, как отчеты о самообследовании, отчетные данные для ФИС ФРДО, ведомственная статистика, в режиме самообследования заполняли предложенную форму. По ряду показателей (около 25 % от общего их числа) необходимо было также представить подтверждающие данные в виде ссылок на нормативно-правовые и организационно-распорядительные, отчетные документы и материалы.

Обобщенно цель мониторинга состоит в получении своевременной, валидной и достоверной информации о качестве разработки, востребованности, обеспечения, реализации и результативности дополнительных профессиональных программ, их соответствия потребностям развития региональной системы образования, запросам и ожиданиям руководящих и педагогических работников, рынка педагогического труда.

Данная цель декомпозируется, выражается в совокупности целого ряда частных целевых установок:

1. Выявление эффективности работы по диагностике профессиональных дефицитов педагогов.

Выявленные профессиональные дефициты педагогов определяют основу для построения индивидуальных образовательных траекторий их профессионального развития. Эффективным инструментом выявления таких дефицитов является анализ результатов внешних оценочных процедур

в виде процедур оценки качества подготовки обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО и др.). Полученные данные могут быть использованы для совершенствования качества деятельности не только отдельного учителя, но и всего педагогического сообщества.

2) **Результативность освоения программ дополнительного профессионального образования.**

Результативность реализации дополнительных профессиональных программ может определяться на основе квалификационных испытаний, процедур итоговой аттестации, исследования изменений в профессиональной деятельности в послекурсовой период, применения социологических методов. Для повышения объективности оценки результативности реализации дополнительных профессиональных программ весьма важно, чтобы механизм такой оценки предполагал участие в ней работодателей в лице руководителей образовательных организаций.

3) **Стимулирование профессионального роста педагогов.**

Выявленные на основе соответствующих процедур профессиональные дефициты, установленные образовательные потребности, приоритеты профессионального роста и развития педагогов, в случае их объективности, реально являются мощным стимулом их профессионального роста, ориентируют не только на освоение дополнительных профессиональных программ, но и на участие в других форматах и мероприятиях, направленных на профессиональный рост и развитие (профессиональные конкурсы, стажировки, наставничество, конференции, семинары, вебинары, др.).

4) **Вовлечение педагогов в экспертную деятельность.**

Под экспертной деятельностью педагогического работника понимается его работа в качестве эксперта при проведении процедур аттестации руководящих и педагогических работников, государственной итоговой аттестации, контроля и надзора в сфере образования, сертификации профессиональных квалификаций, в качестве члена комиссии по проведению районного, регионального, федерального этапов Всероссийской олимпиады школьников. При этом педагогический работник, привлекаемый к работе в качестве эксперта, проходит обучение с последующей проверкой и подтверждением его квалификации, что закреплено в соответствующем нормативном правовом, организационно-распорядительном акте регионального или федерального уровня.

5) **Внешняя оценка качества программ дополнительного профессионального образования.**

Предназначение внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования состоит в установлении и подтверждении

со стороны экспертных структур, организаций качества дополнительных профессиональных программ, включая их техническую и содержательную внутреннюю и внешнюю экспертизу, профессионально-общественную аккредитацию. Направленность внешней оценки таких программ должна быть преимущественно связана с теми аспектами их содержания, которые отражают степень соответствия требованиям работодателей, запросов и приоритетов региональной системы образования.

6) Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности призвана решать задачи стимулирования процессов прихода в систему общего, дополнительного и профессионального образования высококвалифицированных, профессиональных молодых специалистов, не имеющих базового педагогического образования, но стремящихся реализовать свой потенциал в системе образования, в работе с детьми.

7) Определение наличия конкурентной среды в повышении квалификации педагогов.

Наличие конкурентной среды в повышении квалификации педагогов выступает как один из эффективных механизмов повышения качества, выстраивания интегрированной, диверсифицированной региональной системы дополнительного профессионального образования с большим разнообразием субъектов. Конкурентная среда также предоставляет большие возможности руководящим и педагогическим работникам в выборе желаемых, требуемых, соответствующих их ожиданиям программ, что делает процесс повышения квалификации и профессионального роста максимально индивидуализированным.

8) Профилактика профессионального выгорания педагогов.

Данный аспект мониторинга является значимым в силу особенностей профессиональной деятельности педагогов, выражающейся в избыточных психоэмоциональных нагрузках, невозможности их полного нивелирования за счет привычных приемов и механизмов. Раннее выявление у педагога признаков профессионального выгорания, осуществление соответствующих профилактических мероприятий способствует повышению качества и продолжительности его профессиональной деятельности.

9) Построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов.

Значимость индивидуализации образовательной траектории профессионального развития педагогов состоит в том, что она позволяет

в полной мере раскрыть и прирастить его профессиональный потенциал, актуализировать ранее не востребованные и не применяемые знания, умения, навыки, компетенции.

#### 10) Учет образовательных потребностей региона.

Система дополнительного профессионального педагогического образования, наряду с выполнением важной социокультурной задачи – непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников, решает целый комплекс образовательных задач в масштабах региона, способствуя его социально-экономическому развитию, более эффективному использованию трудовых ресурсов, повышению производительности труда, качества жизни населения.

Потребителями, заинтересованными сторонами в получении информации о качестве повышения квалификации и профессионального роста педагогов являются: орган исполнительной власти Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в сфере образования; руководители дошкольных, общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования, являющиеся работодателями в отношении педагогических и иных категорий работников; образовательные организации дополнительного профессионального образования, реализующие программы дополнительного профессионального образования.

Указанные выше обобщенная цель и декомпозированные целевые установки мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов могут быть представлены и оценены с помощью соответствующей критериальной модели. Такая модель выстраивается на основе применения ряда критериев и показателей, в своей совокупности отражающих такие стороны региональной системы дополнительного профессионального образования, как:

образовательные потребности региона, региональной системы образования;

состав, направленность, качество реализуемых программ дополнительного профессионального образования;

совершенство механизмов выявления запроса к системе дополнительного профессионального образования, его учета и удовлетворения;

качество состава субъектов, реализующих дополнительные профессиональные программы, наличие конкурентной среды в повышении квалификации педагогов;

совершенство нормативной правовой базы функционирования региональной системы повышения квалификации и профессионального роста педагогов;

достаточность ресурсного обеспечения реализации мероприятий в рамках системы повышения квалификации и профессионального роста педагогов;

доступность для руководящих и педагогических работников дополнительных профессиональных программ;

распространенность практики формирования индивидуальных учебных планов, реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;

использование, востребованность, состав участников и эффективность сетевой формы реализации дополнительных профессиональных программ;

результативность реализации дополнительных профессиональных программ с точки зрения влияния на инновационные процессы и качество в региональной системе образования;

востребованность, доступность для руководящих и педагогических работников вариативных форм повышения квалификации, профессионального роста (стажировки, профессиональные конкурсы, проектная деятельность, наставничество, др.), наличие конкурентной среды в повышении квалификации педагогов;

профессиональные дефициты и профессиональное выгорание педагогов; состав процедур диагностики профессиональных дефицитов и профессионального выгорания педагогических работников в соответствии с профессиональными стандартами; организация повышения квалификации на основе диагностики профессиональных дефицитов и профессионального выгорания;

механизмы стимулирования, инвестиции в профессиональный рост руководящих и педагогических работников;

степень и направленность интеграции дополнительного профессионального педагогического образования в региональную и федеральную системы непрерывного педагогического образования;

направленность, системность и эффективность управленческих решений, принимаемых по результатам проведения мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов.

В системе мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов был использован комплекс

показателей, характеризующих в аспекте способов, механизмов получения информации по ним:

показатели диагностики профессиональных дефицитов и профессионального выгорания педагогов;

показатели входной и выходной диагностики слушателей программ дополнительного профессионального образования, в том числе организуемых с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогов;

показатели, отражающие эффективность механизмов стимулирования профессионального роста педагогов;

показатели, используемые в ходе внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования;

показатели эффективности реализации программ профессиональной переподготовки педагогической направленности;

показатели полноты и качества кадрового, информационно-методического и ресурсного обеспечения реализации программ дополнительного профессионального образования;

показатели удовлетворенности слушателей программ дополнительного профессионального образования качеством и полнотой их реализации, удовлетворенности работодателей в лице руководителей образовательных организаций, органов управления образованием;

показатели финансовой и географической доступности образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования, широты выбора (в том числе на конкурентных условиях) однотипных программ.

Методами сбора и источниками получения информации по перечисленным выше направлениям и указанным группам показателей являются следующие:

анализ документов планирования, учета и отчетности, иных документов, используемых организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы (в т.ч. государственное задание; план-график учебного процесса; приказы о зачислении и отчислении слушателей, успешно освоивших дополнительных профессиональных программ; договоры о реализации дополнительных профессиональных программ в сетевой форме; др.);

диагностические, контрольно-оценочные и аттестационные процедуры, предусмотренные дополнительными профессиональными программами;

экспертные листы, протоколы, используемые в ходе проведения процедуры внешней оценки качества дополнительных профессиональных программ;



данные обязательной ведомственной статистики, в том числе ежегодно отражаемой в федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»;

данные, формируемые в региональной Автоматизированной информационной системе «Параграф»;

данные по итогам проведения мониторинговых и социологических исследований;

данные, формируемые в ходе процедур аттестации руководящих и педагогических работников, добровольной независимой оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов;

данные федерального ресурса bus.gov.ru о результатах независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы;

данные о реализации персонифицированной модели повышения квалификации педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга;

данные, содержащиеся в годовых отчетах о проведении самообследования организациями дополнительного профессионального образования;

данные анализа отзывов, мнений, предложений и оценок педагогических работников, содержащихся в публикациях СМИ, социальных сетях, на официальных сайтах организаций дополнительного профессионального образования.

Данные и результаты анализа мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических работников системы образования Санкт-Петербурга используются для принятия мер и управленческих решений, связанных с:

- разработкой новых, обновлением существующих ДПП;
- внесением корректив, изменений и дополнений в мониторинг качества дополнительного профессионального образования;
- внесением корректив, изменений и дополнений в конкурсное движение;
- введением дополнительных мер, обеспечивающих повышение мотивации педагогических работников на непрерывное повышение уровня профессиональных знаний, умений и использование передовых практик;
- выявлением лучших педагогических практик и их диссеминацией;

- организацией и проведением точечных мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогов, ликвидацию профессиональных дефицитов;
- изменением форм отчетности;
- внедрением инновационных инструментов, методик и технологий при реализации ДПП, включая современные информационные технологии и ресурсы.

### **Результаты мониторингового исследования.**

По результатам проведенного мониторингового исследования установлено, что общая численность реализуемых ДПП ПП составляет 50 программ, ДПП ПК - 747.

Суммарно в 2019 году по ДПП ПК, реализуемых в учреждениях ДПО, обучен 33 461 чел. из числа руководящих и педагогических работников, что составляет 43,79 % от общего их числа по состоянию на 31.12.2019.

Наибольшее число ДПП ПП (42 из 50) и ДПП ПК (276 из 747) в 2019 году реализовывалось СПб АППО. Значительный удельный вес в реализацию аналогичных программ в 2019 году внес СПб ЦОКОиИТ. Данной организацией в отчетный период реализовывалось 2 ДПП ПП и 131 ДПП ПК.

Таким образом, на указанные 2 организации ДПО в 2019 году приходилось 88 % всех реализованных ДПП ПП и 54,48 % ДПП ПК. Среди ИМЦ число ДПП ПК, которые реализовывались в 2019 году, представлено следующим образом:

Учреждение ДПО	Количество ДПП ПК, реализованных в 2019 г.	Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации в 2019 г.	Среднее число педагогических работников, приходящихся на 1 программу
ИМЦ Адмиралтейского района	34	1046	30,76
ИМЦ Василеостровского района	22	1433	65,14
ИМЦ Выборгского района	15	1762	117,47
ИМЦ Калининского района	7	610	87,14
ИМЦ Кировского района	15	576	38,40

ИМЦ Колпинского района	7	278	39,71
ИМЦ Красногвардейского района	24	790	32,92
ИМЦ Красносельского района	48	1159	24,15
ИМЦ Кронштадтского района	4	60	15
ИМЦ Курортного района	4	282	70,50
ИМЦ Московского района	27	644	23,85
ИМЦ Невского района	35	1297	37,06
ИМЦ Петроградского района	32	731	22,84
ИМЦ Петродворцового района	3	124	41,33
ИМЦ Приморского района	23	1205	52,39
ИМЦ Пушкинского района	3	79	26,33
ИМЦ Фрунзенского района	17	510	30,00
ИМЦ Центрального района	20	689	34,45

Из представленных сведений следует, что ДПП ПК, предлагаемые ИМЦ, вполне востребованы педагогическими работниками. В частности, такой вывод можно сделать на основании того, что средняя востребованность одной ДПП ПК по разным ИМЦ находится в диапазоне от 24,15 (ИМЦ Красносельского района) до 117,47 (ИМЦ Выборгского района). Это свидетельствует о том, что в отношении повышения квалификации педагогических работников вполне применим принцип территориальной доступности и приближения услуги к ее потребителю.

Интерес с точки зрения выстраивания единой системы ДПО в регионе могут представлять данные об объеме ДПП ПК, предлагаемых педагогическим работникам для освоения в различных форматах. В ходе мониторингового исследования установлено, что средневзвешенное значение объема ДПП ПК находится в диапазоне от 28,0 в ИМЦ Московского района до 84,0 часов в СПб АППО. Медианное значение данного показателя составляет 56 часов, что является вполне приемлемым для качественного повышения квалификации. Безусловно, что в системе ДПО должны иметь место как краткосрочные ДПП, так и длительные ДПП ПК и ПП, но при условии их баланса и гармоничного сочетания по различным направленностям.

ИМЦ, СПб АППО, СПб ЦОКОиИТ в целом предлагают широкий спектр ДПП ПК различных направленностей. Это наглядно подтверждают данные нижеследующей таблицы:

Учреждение ДПО	Количество направленностей, по которым представлены ДПП ПК	Суммарный индекс разнообразия программ одной направленности
ИМЦ Адмиралтейского района	31	2,03
ИМЦ Василеостровского района	14	2,00
ИМЦ Выборгского района	21	1,95
ИМЦ Калининского района	7	1,00
ИМЦ Кировского района	12	1,25
ИМЦ Колпинского района	5	1,4
ИМЦ Красногвардейского района	13	1,92
ИМЦ Красносельского района	16	3,00
ИМЦ Кронштадтского района	3	1,33
ИМЦ Курортного района	9	1,78
ИМЦ Московского района	14	1,93
ИМЦ Невского района	16	2,19
ИМЦ Петроградского района	14	2,29
ИМЦ Петродворцового района	3	1,00
ИМЦ Приморского района	12	1,92
ИМЦ Пушкинского района	3	1,00
ИМЦ Фрунзенского района	8	2,13
ИМЦ Центрального района	10	2,60
СПб АППО	34	8,12
СПб ЦОКОиИТ	7	18,71

Из представленных сведений следует, что лишь ИМЦ Калининского, Петродворцового и Пушкинского районов предлагают педагогическим работникам по 1 программе одного профиля. В остальных ИМЦ предлагают применительно к одной направленности от 1,25 до 3,00 ДПП ПК. В СПб АППО этот показатель составляет 8,12, а в СПб ЦОКОиИТ – 18,71.

Что касается ДПП ПП, то следует отметить, что помимо СПб АППО и СПб ЦОКОиИТ ДПП ПП педагогической направленности имеются лишь

у двух ИМЦ (Петродворцовый – 2 и Центральный – 11). При этом в течение последних 3-х лет никто из руководящих и педагогических работников обучение по таким программам не проходил. При этом важно выделить, что не все ИМЦ имели право на реализацию ДПП ПП, в уставе отсутствовали полномочия по обучению по указанным программам. Реализация ДПП ПП педагогической направленности в системе образования Санкт-Петербурга сконцентрирована в СПб АППО и частично в СПб ЦОКОиИТ. В 2017-2019 гг. обучение по ДПП ПП на базе этих организаций прошли соответственно 4327 и 60 педагогических работников, не имевших на момент начала обучения базового педагогического образования.

Проведенное мониторинговое исследование показало, что в системе образования Санкт-Петербурга все большую востребованность получают ДПП ПК для персонифицированного повышения квалификации. Количество таких программ суммарно составляет 126 единиц, из которых большая часть разработана и предложена СПб АППО (40 единиц), СПб ЦОКОиИТ (14), ИМЦ Василеостровского района (21), ИМЦ Красногвардейского района (12). Таким образом, на долю названных организаций ДПО приходится 69,05 % от всех ДПП ПК для обучения в рамках персонифицированной модели повышения квалификации педагогических работников.

Инновационный характер повышения квалификации педагогических работников во многом определяется наличием возможности для знакомства в ходе курсовой подготовки с лучшими, наиболее эффективными практиками. Это во многом возможно благодаря реализации ДПП ПК полностью или частично в форме стажировки, включая организацию таких стажировок на базе действующих региональных и федеральных инновационных площадок.

По результатам мониторингового исследования установлено, что лишь 9 из 20 организаций ДПО реализуют такие практики (ИМЦ Адмиралтейского (7 курсовых мероприятий), Калининского (1), Кировского (1), Красногвардейского (2), Красносельского (2), Московского (1), Невского (7) районов, СПб АППО (22), СПб ЦОКОиИТ (6)). Что касается организации стажировок на базе образовательных организаций, имеющих статус Федеральных инновационных площадок (в том числе в других субъектах Российской Федерации), то такая практика имеет место лишь у 4-х организаций (ИМЦ Адмиралтейского района – 5 курсовых мероприятий на базе ФИП; ИМЦ Калининского района – 1; ИМЦ Московского района – 1; СПб АППО – 22). В этом плане видится значительный нереализованный потенциал повышения качества и эффективности повышения квалификации

педагогических работников. Это тем более очевидно, что на данный момент в системе образования Санкт-Петербурга функционирует суммарно почти 200 региональных и федеральных инновационных площадок.

Улучшение качества повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников во многом определяется и совершенством системы диагностики их профессиональных дефицитов. В настоящее время до открытия в 2021 г. в Санкт-Петербурге Центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов данная работа проводится в различных формах. Результаты мониторинга показали, что данный инструмент реально применяют в планировании и осуществлении образовательной деятельности по ДПП ПК лишь 9 из 20 организаций ДПО. Суммарно количество педагогических работников, прошедших такую диагностику составило: ИМЦ Адмиралтейского района (873 чел.); ИМЦ Василеостровского района (130 чел.); ИМЦ Выборгского района (400 чел.); ИМЦ Калининского района (2747 чел.); ИМЦ Кировского района (1313 чел.); ИМЦ Невского района (273 чел.); ИМЦ Петроградского района (689 чел.); ИМЦ Петродворцового района (28 чел.); СПб АППО (255 чел.).

Мониторинговое исследование показало, что персонифицированная диагностика профессиональных дефицитов педагогов в большинстве случаев имеет своим продолжением повышение квалификации педагогов по соответствующим программам, имеющим целью восполнить пробелы в профессиональной подготовке. Установлено, что в 2019 году в 7 из 18 ИМЦ организовано обучение педагогов с учетом результатов проведения персонифицированной диагностики профессиональных дефицитов:

ИМЦ Курортного района – 282 педагогических работника (100 % от общего числа, прошедших повышение квалификации);

ИМЦ Невского района – 273 чел. (22,9 %);

ИМЦ Василеостровского района – 130 чел. (14,5 %);

ИМЦ Адмиралтейского района – 125 чел. (11,1 %);

ИМЦ Калининского района – 116 чел. (5,7 %);

ИМЦ Выборгского района – 101 чел. (5,7 %);

ИМЦ Кировского района – 29 чел. (5,03 %).

Также практика организации обучения на основе персонифицированной диагностики профессиональных дефицитов педагогов имела место в СПб АППО – 105 чел. (1,4 %).

Наряду с диагностикой профессиональных дефицитов педагогических работников в системе образования Санкт-Петербурга получила широкое распространение практика их индивидуального консультирования

с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам стимулирования профессионального роста, построения индивидуальной образовательной траектории, профилактики профессионального выгорания. 14 из 20 организаций ДПО, принявших участие в исследовании, представили соответствующую статистику по данному направлению их деятельности. Не представили данные, либо не проводят такую работу: ИМЦ Выборгского, Кронштадтского, Курортного, Петродворцового, Пушкинского районов, СПб ЦОКОиИТ. В процентном отношении практика индивидуального консультирования находится в достаточно широком диапазоне от 1,7 до 85 %, что свидетельствует о необходимости ее регулирования и дальнейшего контроля.

Практика индивидуального консультирования педагогических работников имеет своим продолжением организацию повышения их квалификации на основе индивидуальных образовательных маршрутов. По результатам мониторингового исследования установлено, что 5 из 20 организаций ДПО, принявших участие в исследовании, реализуют ДПП ПК, спроектированные под индивидуальные запросы обучающихся:

ИМЦ Адмиралтейского района – за 2019 год для 448 педагогических работников повышение квалификации было проведено на основе индивидуальных образовательных маршрутов; 42,8 % от общего числа педагогических работников, прошедших повышение квалификации;

ИМЦ Московского района – 156 чел.; 24,0 %;

ИМЦ Калининского района – 128 чел.; 21,0 %;

ИМЦ Выборгского района – 101 чел.; 5,7 %;

СПб АППО – 47 чел.; 0,6 %.

Позитивным моментом, установленным по результатам мониторингового исследования, является широкое привлечение педагогических работников к экспертной деятельности на районном, региональном и федеральном уровнях (около 4000 человек). Наибольшее число педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность отмечается по СПб АППО (132 чел.), Красногвардейскому району (516 чел.), Фрунзенскому району (487 чел.), Красносельскому району (385 чел.), Колпинскому району (327 чел.) и Выборгскому району (307 чел.), что составляет от 3 до 10,6 % от общей численности педагогических работников по районам Санкт-Петербурга. Повышение квалификации педагогических работников, особенно учителей-предметников, оказывает существенное влияние на достижение обучающимися общеобразовательных школ качественных образовательных результатов. В силу этого весьма важно

обеспечить постоянное обновление ДПП ПК по итогам анализа результатов внешних оценочных процедур (ГИА, ВПР, НИКО, МСИ, РДР, НОК ОД, др.).

Мониторинговое исследование показало, что подавляющее число организаций ДПО (17 из 20) в 2019 г. внесли те или иные коррективы в реализуемые ими ДПП ПК по итогам анализа результатов ГИА, ВПР, НИКО, МСИ, других оценочных процедур в системе общего и среднего профессионального образования. Наиболее продуктивной в количественном плане эта работа была проведена в ИМЦ Калининского, Курортного, Приморского и Центрального районов, которые обновили 100 % программ; в СПб ЦОКОиИТ, который обновил 62,6 % программ; в ИМЦ Адмиралтейского, Фрунзенского районов, в СПб АППО, которые в отчетный период обновили каждую четвертую программу.

Заметной тенденцией последних лет в системе ДПО является запрос со стороны образовательного сообщества на целый ряд программ, связанных не только с освоением цифровых сервисов, технологий и ресурсов, но и внедрением в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с обучающимися, обучением школьных педагогических команд. Мониторинговое исследование продемонстрировало, что в системе образования Санкт-Петербурга данные запросы усилиями организаций ДПО вполне успешно удовлетворяются.

В частности, установлено, что по результатам 2019 года было организовано обучение для 72 школьных педагогических команд. Практика обучения педагогов в составе команд не использовалась лишь в Калининском, Колпинском, Кронштадтском, Курортном, Петродворцовом, Приморском и Пушкинском районах. В целом доля ДПП ПК, реализованных за отчетный период для обучения школьных педагогических команд, от общей численности реализованных ДПП ПК по районам составила от 4 до 53,8 %. Наиболее успешно обучение школьных педагогических команд осуществляется во Фрунзенском районе (53,8 % программ от общей численности реализованных программ); Выборгском районе (31,5 %); Василеостровском районе (27,0 %); Адмиралтейском районе (17,6 %).

Что касается ДПП ПК, ориентированных на формирование и обновление компетенций педагогических работников в сфере использования современных цифровых технологий, технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с обучающимися, то их удельный вес в общей численности реализуемых ДПП ПК продолжает оставаться весьма высоким. Статистика по данному показателю по всем 20 организациям ДПО представлена ниже в таблице:



Учреждение ДПО	Количество/доля педагогических работников, прошедших в 2019 г. повышение квалификации по направлениям, связанным с внедрением в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с обучающимися, от общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации	Количество/доля ДПП ПК, направленных на овладение педагогами навыками использования современных цифровых технологий, от общей численности ДПП ПК
ИМЦ Адмиралтейского района	408/38,1	12/33,3
ИМЦ Василеостровского района	207/23,0	4/18,0
ИМЦ Выборгского района	121/7,0	2/10,5
ИМЦ Калининского района	610/100,0	1/14,3
ИМЦ Кировского района	118/20,5	3/20,0
ИМЦ Колпинского района	27/10,0	3/43,0
ИМЦ Красногвардейского района	81/11,0	10/41,6
ИМЦ Красносельского района	180/15,5	16/33,3
ИМЦ Кронштадтского района	36/32,1	3/75,0
ИМЦ Курортного района	99/35,0	1/25,0
ИМЦ Московского района	400/62,0	6/22,2
ИМЦ Невского района	288/24,2	3/8,6
ИМЦ Петроградского района	142/19,4	7/21,0
ИМЦ Петродворцового района	25/20,2	1/33,0

ИМЦ Приморского района	196/16,0	8/35,0
ИМЦ Пушкинского района	53/67,1	2/66,7
ИМЦ Фрунзенского района	233/45,7	6/35,3
ИМЦ Центрального района	168/25,0	13/50,0
СПб АППО	3411/44,9	73/26,4
СПб ЦОКОиИТ	2537/18,14	60/45,8

Из представленных данных следует, что значительная часть педагогических работников, проходящих повышение квалификации (в среднем 31,74 %), имеют возможность знакомиться, осваивать, совершенствовать современные технологии обучения и воспитания, в том числе проектные технологии. Также отмечается значительный удельный вес в общем числе реализуемых ДПП ПК, направленных на овладение педагогами навыками использования современных цифровых технологий, 234 программы (31,33 % от всех программ). Все это, безусловно, способствует, прямо влияет на улучшение качества образования, качества образовательных результатов в системе образования Санкт-Петербурга.

Современные реалии в социуме, системе образования диктуют необходимость использования возможностей новых информационно-коммуникационных систем и технологий применительно к организации повышения квалификации педагогических работников. Мониторинговое исследование показало, что все без исключения организации ДПО, принявшие участие в нем, успешно реализуют ДПП ПК в формате электронного обучения и с использованием дистанционных образовательных технологий. В формате электронного обучения реализуется 477 ДПП ПК (63,86 % от всех программ). Большая их часть приходится на такие организации, как СПб АППО – 186 программ; СПб ЦОКОиИТ – 131; ИМЦ Адмиралтейского района – 34; ИМЦ Центрального района – 26; ИМЦ Московского района – 21; ИМЦ Василеостровского района – 19; ИМЦ Красносельского района – 18; ИМЦ Фрунзенского района – 17.

С использованием дистанционных образовательных технологий реализуется 267 программ в 6 из 20 организаций ДПО, принявших участие в исследовании.

Все сказанное выше свидетельствует о том, что система ДПО Санкт-Петербурга, переходя на цифровые технологии, развивается, совершенствуется в соответствии с современными запросами, вызовами будущего.

В ходе мониторингового исследования также ставилась задача оценить степень целостности региональной системы дополнительного профессионального образования и результативность реализации дополнительных профессиональных программ.

В этой связи важно было установить долю ДПП ПП, ПК, прошедших внешнюю экспертизу качества и(или) профессионально-общественную аккредитацию с последующим внесением их в региональный и(или) федеральный электронные реестры общего доступа. Установлено, что такая практика имеет место применительно к 60 % организациям ДПО. На момент проведения исследования 121 ДПП ПК и ПП прошли внешнюю экспертизу их качества, что составляет 15,18 % от общего количества программ, которые реализовывались в 2019 году. Представляется, что относительно невысокий удельный вес программ, которые проходят процедуру внешней экспертизы их качества, во многом связан с отсутствием соответствующей нормативной правовой базы. Такая база существует и используется лишь в рамках реализации персонифицированной модели повышения квалификации педагогических работников. Имеется также возможность проведения на основании ст. 96 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» процедуры профессионально-общественной аккредитации ДПП, но эта возможность организациями ДПО не используется.

Говоря о целостности региональной системы ДПО важно понимать, в какой мере используется сетевой механизм реализации ДПП. Исследованием установлено, что сетевая форма реализации ДПП используется, но количественно это выглядит явно недостаточно. Из 20 организаций ДПО, принявших участие в мониторинговом исследовании, лишь у 12 имеются программы, реализуемые в сетевом формате. Наиболее успешно эта практика реализуется СПб АППО (75 программ), ИМЦ Адмиралтейского и Красносельского районов (по 10 программ), Невского и Калининского районов (по 7 и 6 соответственно). Таким образом, в данном отношении региональная система ДПО имеет значительный потенциал своего инновационного развития и совершенствования.

Выполнение системой ДПО своей миссии, оперативных и тактических задач во многом определяется актуальностью, современностью реализуемых ДПП. Для обеспечения их востребованности со стороны членов педагогического сообщества ДПП должны регулярно обновляться, в их содержание должны вноситься данные педагогической науки, в них должен транслироваться опыт и достижения инновационной практики.

Исследованием установлено, что подавляющее число организаций ДПО (за исключением ИМЦ Василеостровского и Красногвардейского районов) в истекшем 2019 году на 16 – 100 % обновляли свои программы. Наиболее успешно и последовательно занимаются этой работой ИМЦ Калининского, Курортного, Приморского, Фрунзенского и Центрального районов, которые обновили 100 % своих программ (в абсолютном выражении это, соответственно – 7; 4; 23; 17 и 26 программ). В абсолютном выражении лидером по этому вопросу является СПб АППО, которая в 2019 году обновила 305 своих ДПП ПК (в процентном выражении это составило 90,5 % от общей их численности).

Указанная работа по обновлению ДПП, по обеспечению эффективных форматов их реализации является существенным фактором высокого уровня удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг со стороны получателей этих образовательных услуг, удовлетворенности материально-техническим обеспечением организаций, реализующих ДПП.

Как показало исследование, данные показателя удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг по всем без исключения организациям ДПО находятся на уровне выше 84,93 %. Значение показателя удовлетворенности материально-техническим обеспечением несколько ниже и колеблется в диапазоне от 62 % (ИМЦ Красносельского района) до 100 % (ИМЦ Калининского, Колпинского, Фрунзенского и Центрального районов). Представляется, что для более полного выявления полноты реализации системой ДПО своих функций и задач оценка удовлетворенности со стороны слушателей программ повышения квалификации должна быть дополнена оценкой полноты удовлетворения заказа работодателей в лице руководителей образовательных организаций. Однако в данном случае для получения такой оценки потребуются выработка механизма ее своевременного получения с соблюдением требований объективности, прозрачности и экономичности.

Любые измерения, оценочные процедуры в отношении качества и эффективности системы ДПО в конечном итоге логичным продолжением должны иметь выработку, принятие и реализацию комплекса управленческих решений, направленных на улучшение качества ДПО. Исследование данного аспекта управленческой практики применительно к организациям ДПО показало, что в 17 из 20 таких организаций своевременно и с соблюдением властных полномочий в 2019 году принимались такие управленческие решения (по результатам заполнения мониторинговой формы на такие решения не указали лишь СПб ЦОКОиИТ, ИМЦ Приморского и Пушкинского районов).

Анализ показал, что управленческие решения в отношении качества ДПО принимались как администрацией самих организаций, созданными в них органами государственно-общественного управления, так и их учредителями в лице администраций районов. Данные решения оформлялись в форме приказов, распоряжений, планов, комплекса мер и «дорожных карт», др.

Количественно по организациям ДПО - участникам исследования это выглядит следующим образом:

ИМЦ Центрального района – 70 управленческих решений;

СПб АППО – 17;

ИМЦ Адмиралтейского района – 12;

ИМЦ Курортного и Петроградского районов – по 9;

ИМЦ Калининского и Московского районов – по 8;

ИМЦ Невского района – 7;

ИМЦ Красносельского района – 6;

ИМЦ Василеостровского и Фрунзенского районов – по 5;

ИМЦ Колпинского и Красногвардейского районов – по 3;

ИМЦ Выборгского и Петродворцового районов – по 2;

ИМЦ Кировского и Кронштадтского районов – по 1.

### **Выводы и предложения по результатам мониторингового исследования.**

1. На момент проведения мониторингового исследования в Санкт-Петербурге сложилась и функционирует диверсифицированная, открытая система дополнительного профессионального педагогического образования, основу которой составляют государственные образовательные организации, реализующие широкий спектр ДПП, обеспечивающие профессиональный рост и развитие управленческих и педагогических работников на основе использования инновационных форм и технологий (конкурсы профессионального мастерства, экспертная и проектная деятельность, конференции и семинары, др.).

2. Потенциалом дальнейшего развития и совершенствования система ДПО в Санкт-Петербурге являются:

объединение под руководством создаваемого Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по модели «стандарт» ресурсов и потенциалов субъектов образовательной деятельности в сфере ДПО для расширения спектра предлагаемых педагогическим работникам ДПП, повышения их качества и территориальной доступности;

более широкая реализация ДПП ПП, ПК с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, применение современных цифровых инструментов, включая использование сегмента подсистемы АИУС «Параграф»: «Параграф: ДПО»;

создание нормативной правовой базы и запуск механизма внешней экспертизы качества ДПП с созданием единого общедоступного реестра таких программ;

расширение практики использования сетевой формы реализации ДПП.

3. Региональная система ДПО является ключевым элементом в структуре формируемой национальной системы профессионального и учительского роста. Для более полного выполнения ею своих функций и задач требуется дальнейшее совершенствование механизма повышения квалификации на основе индивидуальных образовательных маршрутов, предварительной персонифицированной диагностики профессиональных дефицитов, индивидуальных консультаций с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам стимулирования профессионального роста, построения индивидуальной образовательной траектории, профилактики профессионального выгорания.

4. Применительно к региональной системе ДПО требуется реализация комплекса мер по обеспечению качества ее функционирования и развития, совершенствованию внутренних процедур оценки и управления качеством процесса реализации ДПП, качеством подготовки слушателей из числа руководящих и педагогических работников. В этой связи важным представляется выстраивание эффективных каналов получения обратной связи, оценки удовлетворенности слушателей в ходе обучения, оценки качества их подготовки со стороны работодателей.

Важным аспектом совершенствования системы обеспечения качества в региональной системе ДПО является системная работа с формируемыми и обновляемыми массивами информации, внедрение новых технологий принятия управленческих решений, работы с большими данными.

## **Адресные рекомендации**

### **Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, Санкт-Петербургскому центру оценки качества образования и информационных технологий по результатам проведения мониторингового исследования качества дополнительного профессионального образования педагогических работников системы образования Санкт-Петербурга**

По результатам проведения мониторинга качества дополнительного профессионального образования системы образования Санкт-Петербурга, в целях усиления внимания к организации качественного непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов с использованием индивидуальных образовательных траекторий профессионального и личностного роста работников образовательных организаций Санкт-Петербурга Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, Санкт-Петербургскому центру оценки качества образования и информационных технологий даны следующие рекомендации:

*Государственному бюджетному учреждению дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования:*

✓ Совершенствовать практику реализации дополнительных профессиональных программ с применением сетевой формы с ориентацией на создаваемый Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по модели «стандарт» и с учетом внедрения новых механизмов повышения квалификации на основе индивидуальных образовательных маршрутов, предварительной персонифицированной диагностики профессиональных дефицитов, индивидуальных консультаций с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам стимулирования и построения индивидуальной траектории профессионального роста, профилактики профессионального выгорания;

✓ При построении индивидуальных траекторий профессионального роста руководящих и педагогических работников нового поколения включать в них различные практики и форм профессиональной активности

(в том числе в цифровой среде) методической, экспертной, тьюторской, консультативной, профессионально-общественной направленности;

✓ Осуществлять более широкую реализацию дополнительных профессиональных программ с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, применение современных цифровых инструментов;

✓ Организовать реализацию дополнительных профессиональных программ полностью или частично в форме стажировки, включая организацию таких стажировок на базе действующих региональных и федеральных инновационных площадок, в том числе в других субъектах Российской Федерации;

✓ Активизировать усилия по проведению внешней экспертизы качества и(или) профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ с последующим внесением их в региональный и федеральный электронные реестры общего доступа.

*Государственному бюджетному учреждению дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский центр оценки качества образования и информационных технологий»:*

✓ Организовать реализацию дополнительных профессиональных программ полностью или частично в форме стажировки, включая организацию таких стажировок на базе действующих региональных и федеральных инновационных площадок, в том числе в других субъектах Российской Федерации;

✓ Внедрить в практику повышения квалификации руководящих и педагогических работников современные механизмы диагностики профессиональных дефицитов, технологию проведения индивидуальных консультаций с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам стимулирования профессионального роста, построения индивидуальной образовательной траектории, профилактики профессионального выгорания;

✓ Более широко использовать практику обучения педагогических работников в дистанционном формате, обучения школьных административных команд по проблематике организации образовательного процесса с применением дистанционных образовательных технологий;



- ✓ Активизировать усилия по проведению внешней экспертизы качества и(или) профессионально-общественной аккредитации дополнительных профессиональных программ с последующим внесением их в региональный и(или) федеральный электронные реестры общего доступа;
- ✓ Развивать сетевые формы сотрудничества, в том числе при реализации дополнительных профессиональных программ, включая стажировки;
- ✓ Использовать практику выработки, принятия и реализации комплекса управленческих решений, направленных на улучшение качества дополнительного профессионального образования педагогических работников.