

**Аналитическая справка  
по итогам анкетирования педагогических и руководящих работников  
системы среднего профессионального образования (СПО)  
Иркутской области**

В мае 2021 года Государственным автономным учреждением Иркутской области «Центр оценки профессионального мастерства, квалификации педагогов и мониторинга качества образования» (далее - ГАУ ИО ЦОПМКиМКО) проведено анкетирование педагогических и руководящих работников учреждений системы среднего профессионального образования Иркутской области.

Анкетирование осуществлялось по устному поручению министра образования Иркутской области, и в соответствии с письмом ГАУ ИО ЦОПМКиМКО от 17 мая 2021 года № 01-02-355/21 «Об участии в анкетировании СПО».

Цель анкетирования - мониторинг системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов, мастеров производственного обучения, руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций системы среднего профессионального образования Иркутской области (далее – система СПО), а также выявление запроса на актуальные программы повышения квалификации.

Анкетирование проводилось анонимно. Вопросы анкетирования прилагаются (Приложение 1, 2).

Респондентами данного исследования стали 2 837 руководящих и педагогических работников системы СПО, что составляет 68,7% от общего количества работников данных категорий.

Из них:

2 501 человек из числа преподавателей, мастеров производственного обучения и других категорий педагогических работников, что составило 70,4% от общего количества педагогических работников системы СПО;

81 руководитель и 255 заместителей руководителей из 82 образовательных организаций СПО, что составило 52,9% от всех руководящих работников системы СПО региона.

Участники анкетирования представляли образовательные организации СПО трёх организационно-правовых форм: подавляющее число респондентов 98% составили работники государственных образовательных организаций системы СПО, менее 2% респондентов - представители автономных некоммерческих организаций и только 0,2% сотрудники негосударственных образовательных организаций.

Анализ приведённых выше данных указывает на то, что только третья часть сотрудников, указанных категорий, стала участниками анкетирования. Можно предположить, что такая невысокая активность работников системы СПО вызвана несколькими причинами: высокой загруженностью в работе, связанной с окончанием учебного года и проведением итоговой аттестации студентов; недопонимание необходимости проведения исследования на заявленную тему; необязательностью исполнения заданий, данных региональным министерством образования, не подведомственными образовательными организациями.

Однако считаем, что проведённое исследование даёт представление об основных проблемных точках и положительных моментах по вопросу совершенствования системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников системы СПО, позволяет выявить запрос на актуальные программы повышения квалификации.

Соотношение опытных и молодых (и/или вновь назначенных) педагогических и руководящих работников, принявших участие в анкетировании, можно считать оптимальным, что позволяет развивать систему наставничества и консультирования в образовательных организациях СПО. С целью сохранения данного баланса необходимо активизировать работу по привлечению молодых специалистов в образовательные организации СПО, находить возможности для поддержки и стимулирования уже работающих специалистов.

Результаты анкетирования показали высокий образовательный уровень педагогических и руководящих работников системы СПО. Подавляющее большинство педагогических и руководящих работников, принявших участие в анкетировании, (96,5% и 93,8% соответственно) имеют профильное образование, что положительно сказывается на качестве образовательной и административной деятельности.

Вместе с тем, хотелось бы отметить, что только пятая часть руководящих работников (20,9%) имеет высшее образование (магистратура, специалитет, бакалавриат) в области управления, а 7,7% совсем не имеют управленческого образования. Испытывая потребность в получении и обновлении знаний в области управления 50% респондентов категории «руководящие работники» сообщили, что прошли курсы профессиональной переподготовки по данному направлению. Это говорит о востребованности программ ДПО по направлению «Менеджмент в образовании».

Подавляющее большинство, более 77%, работников системы СПО своевременно проходят курсовую переподготовку. Это свидетельствует о том, что в большинстве образовательных организаций СПО, сотрудники которых

приняли участие в анкетировании, адекватно выстроена работа по данному направлению.

Лидерами по количеству слушателей среди организаций, реализующих программы ДПО в Иркутской области, являются ГАУ ДПО «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования» и ГАУ ДПО «Институт развития образования Иркутской области». Однако, по итогам анкетирования, выявлена тенденция оттока слушателей курсовой переподготовки из нашего региона. Более 40% анкетированных обучались на курсах повышения квалификации дистанционно в образовательных организациях, расположенных в других регионах Российской Федерации.

В ходе анкетирования выявлены приоритетные направления курсов повышения квалификации. Наиболее востребованными у педагогических работников стали курсы следующих направлений:

содержание и методика преподавания предметов и дисциплин;

освоение современных образовательных технологий;

использование информационно-коммуникационных технологий и формирование ИТ-компетенций;

а у руководящих работников:

управление образовательной организацией в современных условиях;

нормативное обеспечение образовательного процесса в современных условиях;

менеджмент организации.

Более 2/3 педагогических и руководящих работников отмечают, что в организациях, реализующих программы ДПО, созданы условия (в том числе технические) для проведения практического обучения, а также для реализации умений и навыков, полученных в процессе обучения. Отметим, что каждый третий слушатель считает, что такие условия созданы частично, либо не созданы совсем.

Целью прохождения обучения по дополнительным профессиональным программам, большая часть респондентов обозначили необходимость совершенствования и/или получения новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и/или повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, а также возможность получить направление для дальнейшего профессионального развития и возможность преодоления собственных профессиональных затруднений и дефицитов. Однако, нужно отметить, что шестая часть педагогических работников указали, что не испытывают потребности в переподготовке и на курсовую переподготовку были направлены по требованию администрации, либо в связи с необходимостью получения документа о повышении квалификации.

4,1% респондентов затруднились ответить зачем им нужны курсы профессиональной переподготовки.

Только 37,7% педагогических и 47,3% руководящих работников, принявших участие в анкетировании, полностью удовлетворены качеством дополнительных профессиональных программ, по которым они проходили обучение. Респондентами был отмечен высокий уровень теоретической и практической частей данных программ, а также адаптированность практической части под реальные условия. Остальные же респонденты указывают на недостаточно представленную практическую часть дополнительных образовательных программ, либо на неадаптированность практической части к реальным условиям. Формальное проведение дополнительных образовательных программ и полное отсутствие практической части отметили около 7% педагогических и руководящих работников. Полученные знания после таких курсов ими не используются.

Это говорит о том, что педагогические и руководящие работники образовательных организаций СПО не всегда получают знания, умения и навыки, связанные с актуальными профессиональными дефицитами. В результате проведенного анкетирования выявлена потребность в практико-ориентированных формах обучения. А также необходимость внесения существенных изменений не только в формы и технологии, но и в содержание дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации в плане их адаптации к реальным процессам в системе СПО.

Четко прослеживается тенденция изменения форм обучения в сторону заочного и смешанного с применением дистанционных форм. Данная тенденция вызвана, возможно, стремительным развитием в последнее время IT-технологий, возрастающей компьютерной грамотностью населения, а также сложившейся эпидемиологической обстановкой.

В рамках учебно-методического обеспечения образовательных программ дополнительного профессионального образования необходима разработка методических рекомендаций для каждого реализуемого учебного курса, расширение использования в процессе обучения ресурсов дистанционного обучения, повышение практической направленности учебного материала с целью развития практических навыков слушателей.

Одной из задач данного анкетирования стало выявление наиболее оптимального объема, времени и форм обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам.

При выборе оптимального количества часов для прохождения курсовой переподготовки большая часть анкетироваемых считает оптимальным курс объемом 36 или 72 часа.

Наиболее эффективными формами обучения большинство респондентов считают практикумы, мастер-классы и активные групповые занятия.

При выборе промежутка времени для обучения по дополнительным профессиональным программам мнение респондентов разделилось почти поровну. Часть участников анкетирования готовы заниматься в первой половине дня, часть во второй, часть респондентов готовы посвятить повышению своей квалификации выходные дни, вечернее время (после 18.00) и каникулярное время.

Используя данную информацию, образовательные организации, реализующие образовательные программы дополнительного профессионального образования, могут скорректировать свою работу в соответствии с потребностями работников системы СПО, разработать практико-ориентированные программы востребованных направленностей, сформировать группы слушателей в соответствии с их запросами по времени, объёму и формам обучения.

Проанализировав результаты анкетирования педагогических и руководящих работников региональной системы СПО, были выявлены проблемы, указанные выше. С целью их решения предлагаем следующие **рекомендации:**

1. Руководителям государственных образовательных организаций среднего профессионального образования:

рассмотреть возможность для создания условий (в том числе технических) для реализации умений и навыков, полученных в результате обучения по образовательным программам дополнительного профессионального образования;

разработать механизмы привлечения молодых специалистов в образовательные организации СПО, меры поддержки и стимулирования уже работающих специалистов данной категории, а также организацию наставничества.

2. Государственным образовательным организациям Иркутской области, реализующим образовательные программы дополнительного профессионального образования:

разработать программы ДПО для руководящих работников по актуальным вопросам менеджмента (управление образовательной организацией в современных условиях, нормативное обеспечение образовательного процесса в современных условиях, современная цифровая образовательная среда (ИКТ, дистанционное обучение).;

рассмотреть возможность усовершенствования условий (в том числе технических) для проведения практического обучения;

разработать методическое обеспечение образовательных программ дополнительного профессионального образования (презентации на электронных носителях, печатные материалы и др.).

4. ГАУ ИО «Центр оценки профессионального мастерства, квалификаций педагогов и мониторинга качества образования» продолжить работу по мониторингу потребности в программах дополнительного профессионального образования и удовлетворённости качеством образовательных программ дополнительного профессионального образования.

## Отчёт о проведении анкетирования руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций среднего профессионального образования Иркутской области

В анкетировании приняли участие 336 руководящих работников организаций среднего профессионального образования Иркутской области, что составило 52,9% от всех работников данной категории системы СПО региона, из них:

326 человек (97%) - представители государственных организаций;

4 человека (1,2%) – представители негосударственных организаций;

6 человек (1,8%) – представители автономных некоммерческих организаций.



Рисунок 1. Процентное соотношение руководящих работников – участников анкетирования, с учетом организационно-правовой формы образовательной организации, в которой они работают

Из категории «руководящие работники» в анкетировании принял участие 81 руководитель, что составляет 24% от общего числа респондентов данной категории и 255 заместителей руководителя - 76% от общего числа респондентов данной категории работников.

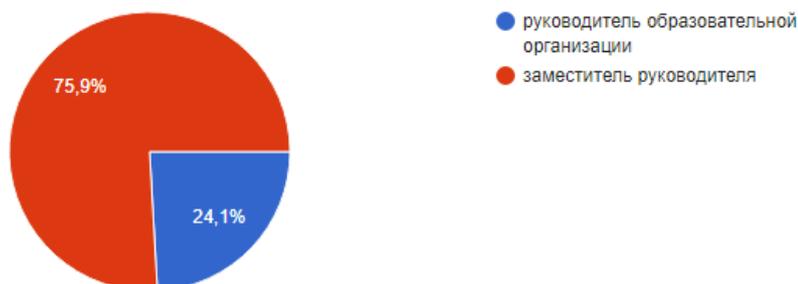


Рисунок 2. Процентное соотношение руководителей и заместителей руководителей, принявших участие в анкетировании

Анализируя данные по управленческому стажу руководящих работников системы СПО, можно сделать вывод, что основной состав административного корпуса системы СПО, принявший участие в анкетировании, составляют руководители со стажем от 5 до 20 лет – 163

человека (48,5%). Кроме этого, количество руководителей, имеющих стаж более 20 лет, принявших участие в опросе, составило 68 человек (20,3%). Количество вновь назначенных руководителей, принявших участие в анкетировании, составило 105 человек (31,2%). Такое соотношение опытных и вновь назначенных руководящих работников позволяет организовать работу по взаимодействию между руководящими работниками различных организаций СПО по обмену опытом, проведение консультирования молодых сотрудников данной категории.

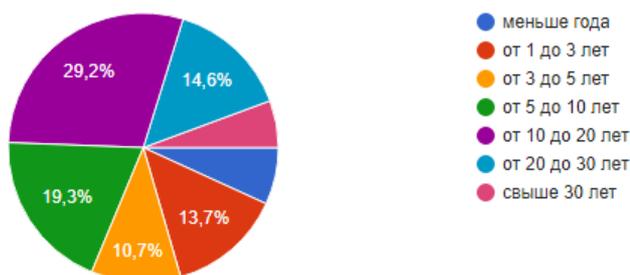


Рисунок 3. Управленческий стаж руководящих работников системы СПО

Все участники анкетирования категории «руководящие работники» имеют высшее образование, что является обязательным требованием для данной категории специалистов.

Высшее педагогическое образование среди руководящих работников - участников тестирования имеют 250 человек (74,4%), 9 человек (2,7%) - среднее педагогическое образование, 62 человека (18,5%) прошли обучение по программам профессиональной переподготовки в области педагогики, 15 человек (4,4%) не имеют педагогического образования.

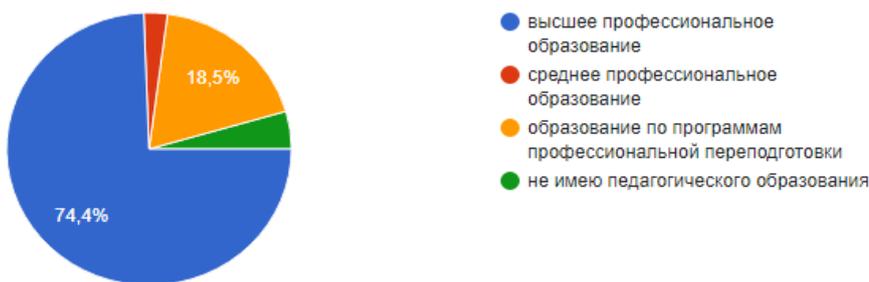


Рисунок 4. Наличие педагогического образования у руководящих сотрудников системы СПО

Наличие профильного профессионального образования не является определяющим фактором для руководящих работников, однако наличие такого значительно повышает качество управления образовательными организациями СПО.



Рисунок 5. Наличие профильного образования у руководящих работников системы СПО

Подавляющее большинство руководителей (315 человек, 93,8%), принявших участие в анкетировании, имеют высшее профильное профессиональное образование, 11 человек (3,3%) имеют среднее профессиональное образование, 5 человек (1,5%) прошли обучение по программам профессиональной переподготовки.

Одним из определяющих факторов успешности руководства образовательной организацией является наличие у руководителей компетенций в области экономики и управления. С целью приобретения необходимых знаний и компетенций 168 участников анкетирования (50%) прошли профессиональную переподготовку в области управления, 70 человек (20,9%) имеет базовое образование в области управления и менеджмента (магистратура, специалитет, бакалавриат), 98 респондентов (29,1%) указали, что прошли только курсы повышения квалификации, либо вовсе не имеют управленческого образования. Это позволяет сделать вывод о необходимости и востребованности программ дополнительного профессионального образования по направлению «Менеджмент в образовании».



Рисунок 6. Наличие образования по управлению организацией у руководителей системы СПО

Подавляющее большинство руководящих работников, принявших участие в анкетировании, понимают важность и необходимость регулярного обучения, переподготовки и повышения своей квалификации. Так, на момент участия в анкетировании 40 (11,9%) руководящих работников проходили

обучение по дополнительным профессиональным программам, 171 (50,9%) руководящий работник прошёл обучение в течение последнего года, 103 (30,7%) руководящих работника проходили переподготовку от года до трёх лет назад. Количество руководящих работников, прошедших курсы повышения квалификации более трёх лет назад, либо не проходивших их вовсе, составило 23 человека (6,6%). Данные специалисты нуждаются в дополнительном профессиональном образовании в ближайшее время.

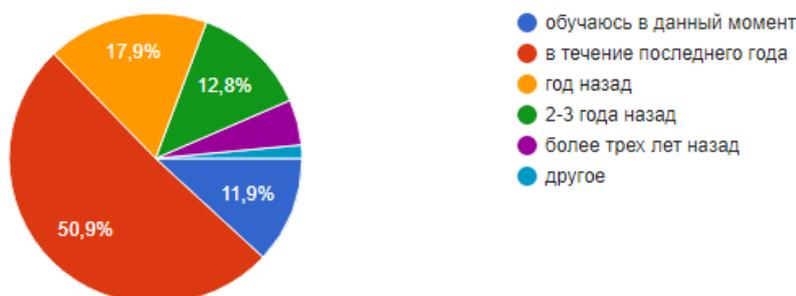


Рисунок 7. Сроки прохождения курсов повышения квалификации руководящими работниками

Среди руководящих работников 204 (60,7%) респондента повышали свою квалификацию в образовательных организациях, реализующих программы дополнительного профессионального образования, расположенных на территории Иркутской области, 132 человека (39,3%) – в организациях, расположенных в других регионах.

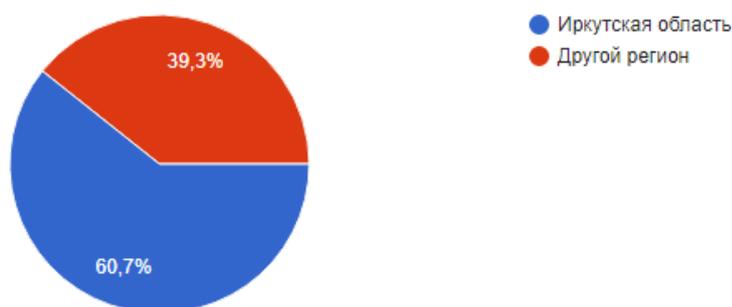


Рисунок 8. География прохождения курсов повышения квалификации руководителями СПО

Организации, реализующие курсовую переподготовку на территории Иркутской области, где прошли обучение руководящие работники СПО, представлены в таблице:

Таблица 1

Организация	Количество руководителей	% от числа анкетированных руководителей
ГАУ ДПО «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования»	128	63,4%
ГАУ ДПО «Институт развития образования Иркутской области»	8	4%

На базе средних профессиональных организаций	12	5,9%
На базе высших учебных заведений: БГУ, ИГУ, ИРНТУ	5	2,5%
В иных учреждениях, реализующих программы ДПО (в анкетах отмечены: АНО ДПО «САРК», УМЦ Байкал)	-	-
Отвечили на данный вопрос не корректно (указали учреждения других регионов)	-	-
другое	49	24,3%

По результатам анкетирования выявить регионы, реализующие востребованные программы дополнительного профессионального образования, не представляется возможным, т.к. в подавляющем большинстве респондентами (86 человек, 65,2%) выбран ответ «другое» (рис. 9). Данный факт свидетельствует о том, что разработчиками анкеты выявлены не все значимые регионы Российской Федерации, реализующие программы ДПО. Из указанных респондентами городов, где руководящие работники проходили курсы повышения квалификации, можно отметить г. Москва - 31 человек (23,5%), г. Санкт-Петербург - 7 человек (5,3%), г. Пермь и г. Екатеринбург - 4 человека (3%), г. Самара - 2 человека (1,5%).

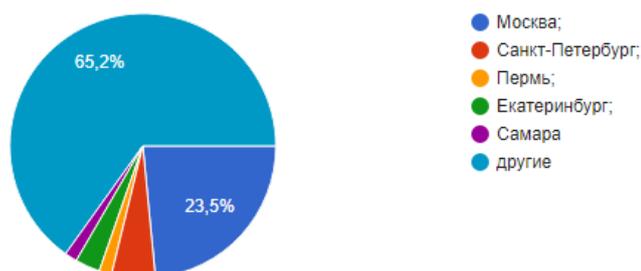


Рисунок 9. Организации дополнительного профессионального образования в субъектах РФ

Лояльность заказчиков образовательных услуг и гибкость ценовой политики образовательных организаций дополнительного профессионального образования за пределами Иркутской области увеличивает отток слушателей из региона.

Направления программ дополнительного профессионального образования, выбранных руководителями, представлены в таблице:

Таблица 2

Направление программ ДПО	Количество руководителей	% от числа анкетированных руководителей
Стратегический менеджмент, планирование деятельности образовательной организации, разработка программы развития образовательной организации	57	17%

Нормативные правовые аспекты управления, юридические вопросы, изменения в законодательстве	52	15,5%
Реализация ФГОС СПО	40	11,9%
Оценка качества образования	28	8,3%
Управление формированием образовательной среды, в том числе цифровой образовательной среды	27	8,0%
Управление качеством образования	24	7,1%

Менее востребованы у руководящих работников СПО следующие направления:

управление ресурсами образовательной организации - 16 человек (4,8%);

кадровая политика и вопросы управления персоналом в аспекте профессионального стандарта педагога, управление методической работой - 6 человек (1,8%);

представление организаций среднего профессионального образования во взаимодействии с органами государственной власти и органами местного самоуправления, в том числе надзорными органами - 6 человек (1,8%);

формирование положительного имиджа образовательной организации» - 1 человек (0,3%).

Для руководителей основной целью при выборе образовательной дополнительной профессиональной программы стало совершенствование и(или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (186 человек, 55,4%):

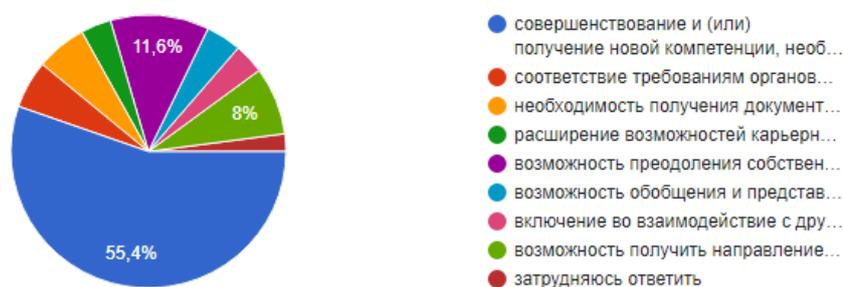


Рисунок 10. Цель прохождения курсовой подготовки руководящими работниками СПО

Рейтинг целей повышения квалификации по программам ДПО руководящими работниками системы СПО представлен в таблице:

Таблица 3

Цель прохождения обучения по программам ДПО	Количество руководителей	% от числа анкетированных руководителей
Совершенствование получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации	186	55,4%
Возможность преодоления собственных профессиональных затруднений и дефицитов	39	11,9%
Возможность получить направление для дальнейшего профессионального развития	27	8,0%
Возможность обобщения и представления собственного опыта	14	4,2%
Расширение возможностей карьерного (профессионального) роста по завершению обучения	12	3,6%
Включение во взаимодействие с другими административными работниками при решении актуальных проблем профессиональной деятельности	12	3,6%

Формальное отношение к курсам повышения квалификации наблюдается у 13,6 % руководящих работников:

20 человек (6%) отметили необходимость получения документа о дополнительном профессиональном образовании;

19 человек (5,7%) отметили необходимость соответствовать требованиям органов местного самоуправления, в том числе надзорных органов;

6 человек (1,9%) затруднились ответить.

Руководителями определены результаты обучения по программам ДПО:



Рисунок 11. Результаты освоения программ ДПО руководящими работниками

В качестве результата обучения по пройденной программе ДПО руководители выделили:

получение новых знаний, расширение кругозора - 145 человек (43,2%);

систематизация уже имеющихся знаний - 116 человек (34,5%);

новые знакомства и контакты с коллегами-руководителями, общение с которыми повысит результативность моей деятельности - 28 человек (8,3%);

пересмотр собственных методов работы - 24 человек (7,1%);

решение проблемы качества образовательного процесса - 10 человек (3%).

Отметим, что 12 человек (3,7%) не получили ожидаемого результата и один человек (0,3%) ответил, что зря потратил время. Т.е. не удовлетворены обучением 4% руководителей.

Менее половины руководящих работников (47,3%), принявших участие в анкетировании, высоко оценили теоретический и практический уровень дополнительной профессиональной программы, по которой они обучались, указав, что они используют полученные знания в работе; 31% отметили полезную практическую часть, но практика не адаптирована под реальные условия, 14,6% отметили полезную теоретическую часть при отсутствии практической части, 2,1% респондентов отметили, что представлена только теория, практика отсутствует, 5% отметили, что представлена только теория в форме самостоятельного изучения материала, и определили прохождение программы повышения квалификации как формальное.

Нужно отметить, что при высокой оценке теоретического материала, пройденных курсов повышения квалификации в работе, полученные знания, используют частично либо совсем не используют 52,7% респондентов.

Сравнительные данные по оценке качества программ ДПО руководящими работниками представлены в таблице:

Таблица 4

Оценка качества программ ДПО по 5-бальной шкале	Количество руководителей	% от числа анкетированных руководителей
5 – Высокий уровень теоретической и практической части.	159	47,3%
4 – Полезная практической часть, но практика не адаптирована под реальные условия	104	3,01%
3 – Полезная теоретическая часть, практика отсутствует	49	14,6%
2 – Представлена только теория, практика отсутствует	7	2,1%
1 – Представлена только теория. Формальное прохождение программы	17	5,0%
	336	100,0%

Наиболее предпочтительной формой повышения квалификации для руководящих работников является электронное обучение и дистанционные образовательные технологии:



Рисунок 12. Выбор форм обучения руководящих работников по программам ДПО

При выборе времени обучения руководители указали, что готовы уделять обучению по программам ДПО вторую половину дня:



Рисунок 13. Выбор руководящими работниками времени обучения по программам ДПО

При выборе оптимального количества часов для прохождения обучения по программам ДПО большая часть респондентов (59,5%) указали 72 часа.

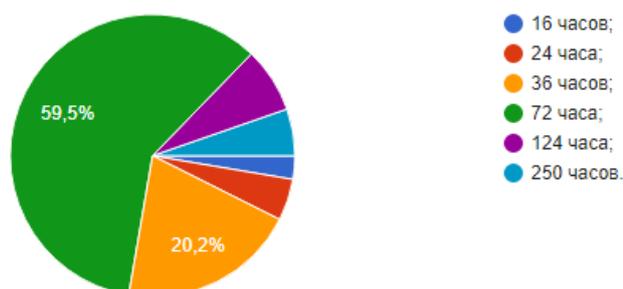


Рисунок 14. Выбор оптимальной продолжительности обучения по программам ДПО руководящими работниками

Анкетирование предполагало определение эффективных форм обучения по мнению руководящих работников. Большая часть респондентов отдали предпочтение практикуму - 172 человека (51,2%), активным групповым занятиям (семинар, конференция) - 136 человек (40,5%) и мастер-классам - 129 человек (38,4%):

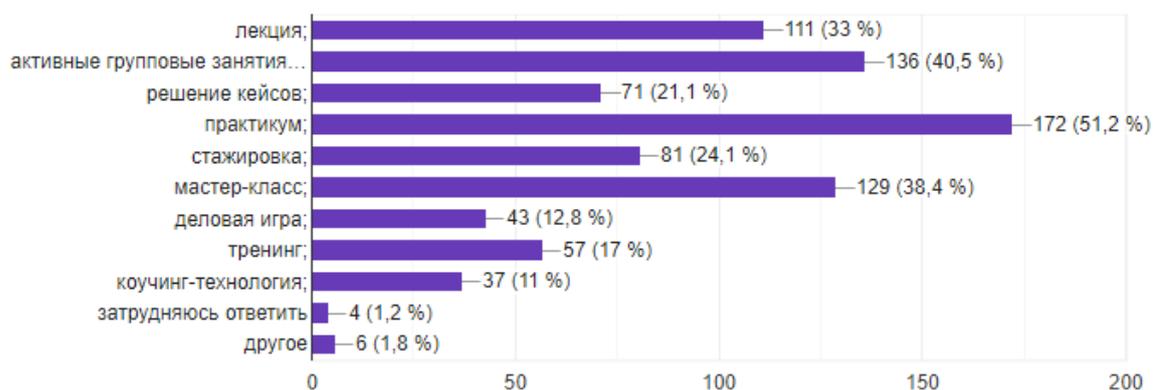


Рисунок 15. Выбор эффективных форм обучения руководящими работниками

Отметим, что у руководителей выявлен запрос на интерактивные практико-ориентированные формы обучения: практикумы, семинары, конференции, мастер-классы. Наряду с этим падает популярность лекций и недостаточно востребованы такие формы, как решение кейсов, тренинги, коучинг-технологии.

Руководящим работникам системы СПО было предложено выбрать из перечня учебно-методических материалов те, которые они предпочитают использовать в своей работе. Предпочтение было отдано учебным пособиям для слушателей (в том числе, в электронном виде) - 86 человек (25,6%) и электронным презентациям учебных занятий - 70 человек (20,8%).

Меньше всего склонны использовать печатные материалы, обобщающие передовой педагогический опыт - 16 человек (4,8%), электронный научно-методический журнал - 9 человек (2,7%), сборники конференций - 2 человек (0,6%). Это свидетельствует о желании получать учебную информацию в готовом виде, не анализировать самостоятельно.

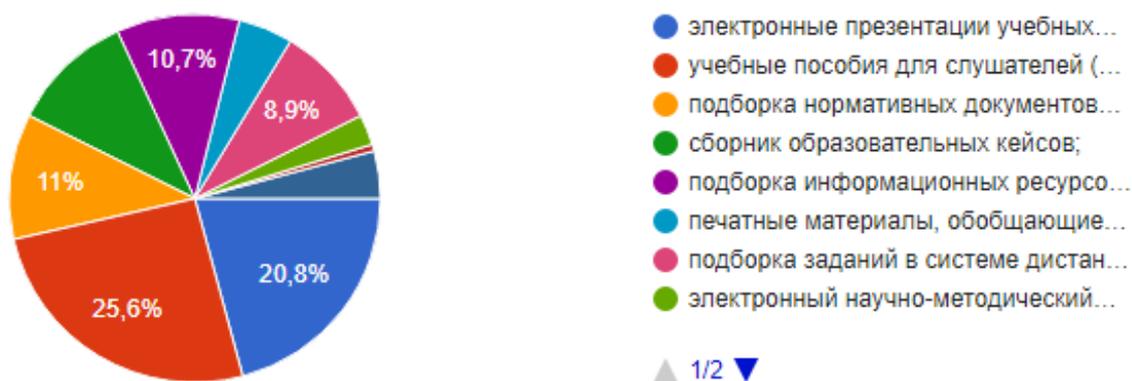


Рисунок 16. Выбор руководителями формата учебно-методических материалов

В результате анкетирования выявлен запрос на приоритетные направления курсов повышения квалификации:

Таблица 5

Направления курсов повышения квалификации	Количество руководителей	% от числа анкетированных руководителей
Управление образовательной организацией в современных условиях	81	24%
Нормативное обеспечение образовательного процесса в современных условиях	67	20%
Менеджмент организации	57	17%
Современная цифровая образовательная среда (ИКТ, дистанционное обучение)	40	12%
Программа воспитания в профессиональном образовании	37	11%
Составления учебных планов и программ СПО ТОП-50	21	5%
Кадровая политика в организации	9	3%
Организация грантовой и экспериментальной деятельности	6	2%
Современные технологии в СПО	6	2%
Организация Демонстрационного экзамена по требованиям World Skills	3	1%
Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ в системе СПО	3	1%
Реализация ФГОС СПО	3	1%
Работа с сиротами и опекаемыми, наставничество, коучинг, сетевое взаимодействие, бухучет, электронный документооборот, учебная практика	3	1%

Более чем у 40% выявлен запрос на обучение по направлениям: управление образовательной организацией в современных условиях; нормативное обеспечение образовательного процесса в современных условиях, менеджмент организации.

Следует отметить низкую заинтересованность современными направлениями: организация Демонстрационного экзамена по требованиям World Skills, психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ в системе СПО, реализация ФГОС СПО.

### **Выводы:**

В анкетировании приняли участие чуть более половины руководящих работников региональной системы СПО. Подавляющее большинство респондентов являются работниками образовательных организаций, подведомственных министерству образования Иркутской области.

Одним из положительных моментов можно отметить то, что наряду с сохранением опыта, накопленного годами развития образовательной системы СПО, в лице руководящих «работников-стажистов», привлекаются молодые, вновь назначенные специалисты, способные идти в ногу с передовыми современными технологиями в образовании. Такое соотношение опытных и вновь назначенных руководящих работников позволяет организовать работу по взаимодействию между руководящими работниками различных организаций СПО по обмену опытом, проведение консультирования молодых сотрудников данной категории.

Также можно отметить, что к управлению образовательными организациями системы СПО привлекаются только квалифицированные специалисты, т.к. все руководящие работники, участвовавшие в анкетировании, имеют высшее образование (либо педагогическое, либо профильное, либо в области управления и менеджмента). Возможно, есть руководящие работники, имеющие более одного высшего образования, но, к сожалению, анкетирование не предполагало выбор более одного ответа по данному вопросу. Кроме этого, подавляющее большинство руководящих работников, принявших участие в анкетировании, понимают важность и необходимость регулярного обучения, переподготовки и повышения своей квалификации. Только 23 человека из числа опрошенных обучались на курсах повышения квалификации более трёх лет назад, либо не обучавшихся на них вовсе. Данные специалисты нуждаются в дополнительном профессиональном образовании в ближайшее время.

Из отрицательных моментов хотелось бы отметить тот факт, что руководящие работники, испытывая потребность в повышении своей квалификации и преодолении собственных профессиональных затруднений и дефицитов, не всегда удовлетворены качеством предлагаемых дополнительных образовательных профессиональных программ. Более половины респондентов отметили недостаточно представленную практическую часть дополнительных образовательных программ, либо неадаптированность практической части к реальным условиям. Это необходимо учесть при разработке таких программ.

Кроме этого, анкетирование показало, что руководящие работники в поисках образовательных программ, отвечающих всем их требованиям, обращаются в образовательные организации, реализующие дополнительные образовательные программы за пределами нашего региона. Сам по себе данный факт не является негативным, т.к., обучаясь у специалистов из других регионов, слушатели знакомятся с опытом работы своих коллег из других территорий нашей страны, привносят новшества в свою работу, тем самым повышая её качество. Однако на этот аспект необходимо обратить внимание образовательных организаций нашего региона, реализующих образовательные программы данной направленности.

## Отчёт о проведении анкетирования педагогических работников (педагоги, мастера производственного обучения) организаций среднего профессионального образования Иркутской области

В анкетировании приняли участие 2 501 педагогический работник системы СПО, что составляет 68,7% от общего количества работников данной категории, из них:

2 463 человека (98,5%) составляют педагогические работники государственных образовательных организаций СПО;

38 человек (1,5%) представители автономных некоммерческих организаций;

педагогические работники из негосударственных образовательных учреждений не приняли участие в анкетировании.



Рисунок 1. Процентное соотношение педагогических работников системы СПО - участников анкетирования, с учетом организационно-правовой формы образовательной организации

Из категории «педагогические работники» в анкетировании приняли участие 1 988 преподавателей, что составляет 79,5% от общего числа респондентов данной категории, 336 мастеров производственного обучения (13,4%) и 177 иных педагогических работников (7,1%).

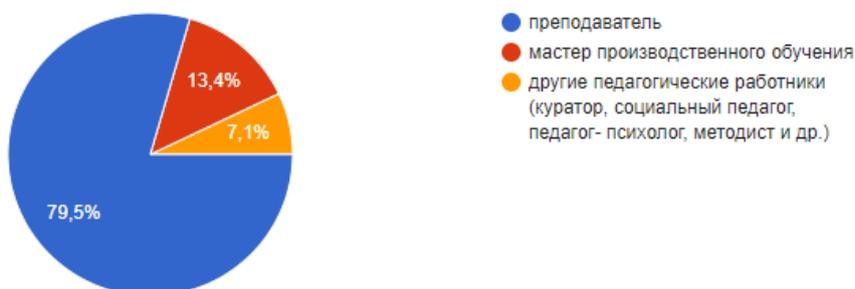


Рисунок 2. Процентное соотношение педагогических работников, принявших участие в анкетировании

Половина педагогических работников, принявших участие в анкетировании (1 259 человек, 50,1%), имеют значительный стаж работы от 20-30 лет и более. Специалистов, имеющих стаж работы до 20 лет, принявших участие в анкетировании, 1 242 человек. (49,6% от общего числа респондентов).

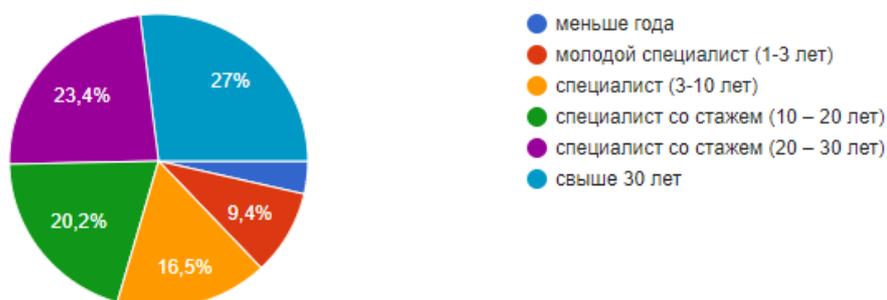


Рисунок 3. Распределение педагогических работников системы СПО по стажу работы

Данное соотношение опытных и молодых специалистов можно считать оптимальным. При грамотной организации работы возможно проведение активной деятельности по наставничеству, преемственности и привлечению опытных педагогических работников для повышения квалификации молодых сотрудников. Однако нужно обратить внимание на то, что доля молодых специалистов и специалистов, имеющих стаж менее 3 лет, принявших участие в опросе, составила только 12,9% (324 человек), что говорит о необходимости проводить активную работу по привлечению молодых специалистов в образовательные организации СПО, находить возможности для поддержки и стимулирования уже работающих специалистов данной категории.

Одним из обязательных требований для педагогических работников является педагогическое образование: 2 384 человек (95,3%), участников анкетирования, имеют педагогическое образование, в том числе 1 552 человека (62,1%) имеют высшее педагогическое образование, 251 человек (10%) - среднее педагогическое образование, 581 человек (23,2%) прошли обучение по программам профессиональной переподготовки. Руководителям образовательных организаций СПО, в которых есть специалисты, не имеющие педагогического образования (117 респондентов), необходимо обеспечить их профессиональную переподготовку.



Рисунок 4. Наличие педагогического образования у педагогических работников системы СПО

Наличие профильного профессионального образования значительно повышает качество обучения, а в некоторых случаях отсутствие у педагога профильного образования является препятствием для работы в данной должности.

Большинство педагогических работников, принявших участие в тестировании, имеют профильное профессиональное образование - 2 413 человек (96,5%). Из них высшее профильное профессиональное образование получили 1 877 человек (75%), среднее - 436 человек (17,4%), 100 человек (4%) получили профильное образование посредством обучения по программам профессиональной переподготовки. И только лишь 88 человек (3,5%) от общего числа педагогических работников, прошедших анкетирование, не имеют профильного образования.



Рисунок 5. Наличие профильного образования у педагогических работников системы СПО

Анкетирование показало, что система СПО нашего региона в целом обеспечена квалифицированными педагогическими кадрами.

Исходя из полученных результатов опроса, можно сделать вывод, что все педагогические работники понимают важность и необходимость регулярного обучения, переподготовки и повышения своей квалификации.

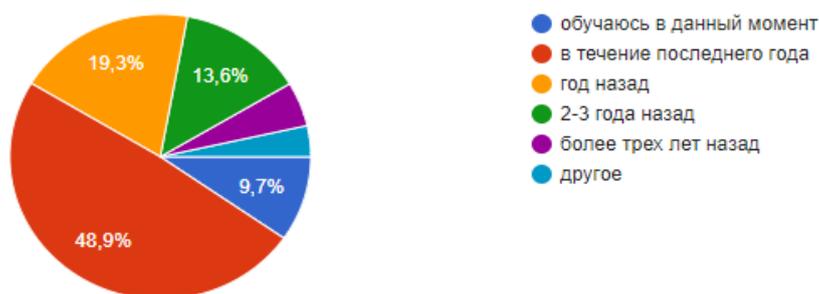


Рисунок 6. Сроки прохождения педагогическими работниками курсов повышения квалификации

На момент участия в анкетировании 242 (9,7%) педагогических работника проходили обучение по дополнительным профессиональным программам, 1 224 педагогических работника (48,9%) прошли обучение в течение последнего года, 831 (32,9%) педагогический работник прошли обучение от года до трёх лет назад. Количество педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации более трёх лет назад, либо не проходивших их вовсе, составляет 214 человек (8,5%). Данные специалисты нуждаются в дополнительном профессиональном образовании в ближайшее время.

По результатам анкетирования более половины педагогических работников (1 484 человека, 59,3%) прошли курсовую подготовку в образовательных организациях Иркутской области, однако значительная часть педагогов (1 017 человек, 40,7%) отдали предпочтение организациям, реализующим программы дополнительного профессионального обучения за пределами региона.

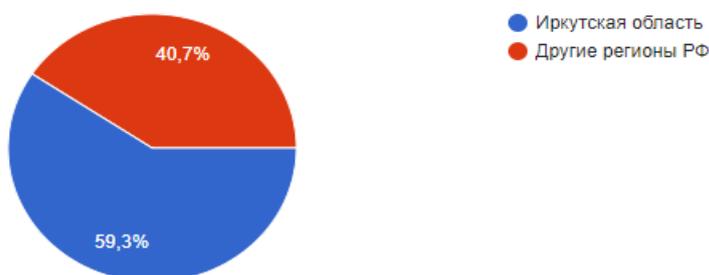


Рисунок 7. География прохождения курсов повышения квалификации педагогическими работниками СПО

Организации, реализующие курсовую переподготовку на территории Иркутской области, где прошли обучение педагогические работники.

Таблица 1

Организация	Количество педагогических работников	% от числа анкетированных педагогических работников
ГАУ ДПО «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования»	710	51,9%
ГАУ ДПО «Институт развития образования Иркутской области»	284	20,7%
На базе средних профессиональных организаций	164	12%
На базе высших учебных заведений: БГУ, ИГУ, ИРНТУ	80	5,9%
В иных учреждениях, реализующих программы ДПО (в анкетах отмечены: АНО ДПО «САРК», УМЦ Байкал)	28	2,1%
Отвечили на данный вопрос не корректно (указали учреждения других регионов)	103	7,4%
другое	-	-

География повышения квалификации педагогических работников достаточно обширна. Из числа обучающихся в других регионах наиболее часто выбираемый ответ «другое» указали 722 респондента (72,6%). Педагогическими работниками отмечены г. Москва - 136 человека (13,7%); г. Санкт-Петербург - 57 человек (5,7%), г. Самара - 39 человек (3,9%), г. Екатеринбург - 28 человек (2,8%), г. Пермь - 12 человек (1,2%). Также респонденты указали такие города, как Пенза, Курск, Томск, Абакан, Новосибирск, Волгоград.

Из электронных ресурсов чаще других отмечали «Инфоурок», «Юрайт», Академия WorldSkills Россия.

В процессе анкетирования были выделены востребованные педагогическими работниками направления повышения квалификации по программам дополнительного профессионального образования:



Рисунок 8. Выбор педагогическими работниками СПО направлений дополнительного профессионального образования

Рейтинг наиболее востребованных направлений представлен в таблице:

Таблица 2

Направление программ ДПО	Количество педагогических работников	% от числа анкетированных педагогических работников
Содержание и методика преподавания предметов и дисциплин	425	17,0%
Освоение современных образовательных технологий	334	13,4%
Использование информационно-коммуникационных технологий и формирование ИКТ-компетенций	282	11,3%
Реализация ФГОС СПО	237	9,5%
Организация образовательного процесса для лиц с ОВЗ и инвалидов (инклюзивное образование)	218	8,7%

Содержание и методика преподавания общепрофессиональных и специальных дисциплин	191	7,6%
Организация и проведение мероприятий по стандартам World Skills	118	4,7%
Организация образовательного процесса по программам СПО	95	3,8%

Менее востребованы у педагогических работников СПО следующие направления курсов повышения квалификации:

организация воспитательной деятельности - 74 человека (3%);

проведение демонстрационного экзамена по профессии - 67 человек (2,7%);

экспертная деятельность (разработка оценочных средств, оценка освоения качества освоения профессиональных образовательных программ) - 66 человек (2,6%);

психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса - 43 человека (1,7%);

наставничество в системе среднего профессионального образования - 30 человек (1,2%);

реализация программ постинтернатной адаптации и сопровождение выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей -13 человек (0,5%);

медиация в системе среднего профессионального образования - 8 человек (0,3%).

По результатам анкетирования выявлено, что абсолютное большинство педагогических работников (97,1%) отмечают, что фактическое содержание программы соответствует заявленному и соответствует роду деятельности слушателей курса (93,6%). Кроме того, достаточно высокий процент программ реализуется с участием представителей работодателей (990 респондентов, 39,6%).

Большая часть педагогических работников отмечают, что в образовательных организациях, в которых они работают, полностью созданы условия (в том числе технические) для проведения практического обучения (1 725 человек, 69%), четвертая часть респондентов (674 человека, 26,9%) считают, что условия созданы частично, и только 102 человека (4,1%) считают, что условия не созданы:

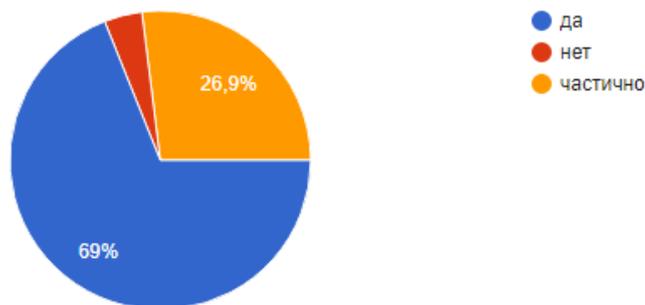


Рисунок 9. Наличие условий в (в том числе технических) для проведения практического обучения

Более половины педагогических работников (1 616 человек, 64,6%) считают, что в образовательных организациях, в которых они работают, созданы условия (в том числе технические) для реализации умений и навыков, полученных в результате обучения по программам ДПО в полном объеме, 798 респондентов (31,9%) считают, что такие условия созданы частично, 87 человек (3,5%) отмечают, что такие условия не созданы:

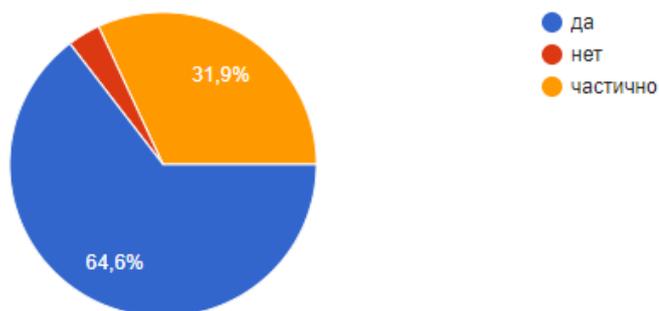


Рисунок 10. Наличие в учреждениях СПО условий (в том числе технических) для реализации умений и навыков, полученных при обучении по программам ДПО

Анкетирование предполагало выявление целей, которыми руководствуются педагогические работники при принятии решения о повышении квалификации:

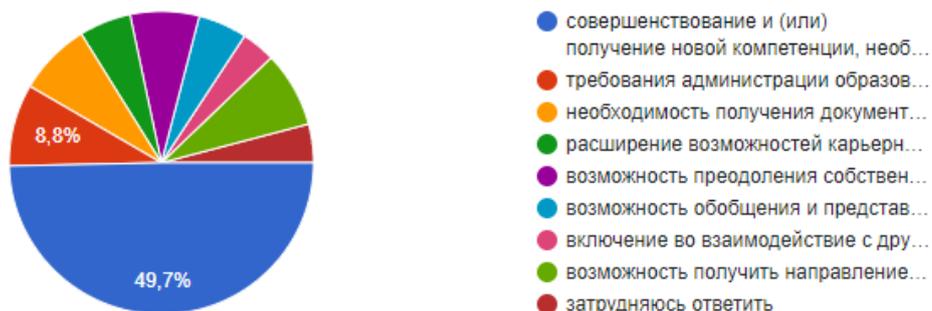


Рисунок 11. Цель прохождения курсовой подготовки педагогическими работниками СПО

Рейтинг целей повышения квалификации по программам ДПО педагогическими работниками представлен в таблице:

Таблица 3

Цель прохождения обучения по программам ДПО	Количество педагогических работников	% от числа анкетированных педагогических работников
Совершенствование и(или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и(или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации	1 242	49,7%
Возможность получить направление для дальнейшего профессионального развития	202	8,1%
Возможность преодоления собственных профессиональных затруднений и дефицитов	183	7,3%
Расширение возможностей карьерного (профессионального) роста по завершению обучения	138	5,5%
Возможность обобщения и представления собственного педагогического опыта	130	5,2%
Включение во взаимодействие с другими педагогами при решении актуальных проблем профессиональной деятельности	90	3,6%

Однако, наряду с желанием расширять рамки своих компетенций, опрос показал и формальный подход к необходимости повышать свою квалификацию. Так 219 (8,8%) респондентов указали, что повышают свою квалификацию только по требованию администрации образовательной организации, 194 человек (7,8%) отметили необходимость получения документа, 103 человека (4,1%) затруднились ответить, зачем им нужны курсы дополнительного профессионального образования.

Результатом обучения по дополнительным профессиональным программам педагогические работники системы СПО считают:

получение новых знаний и расширения кругозора – 1 130 человек (45,2%);

систематизация уже имеющихся знаний - 682 человек (27,3%);

пересмотр собственных методов работы - 262 человека (10,5%);

приобретение новых знакомств с коллегами-специалистами, общение с которыми может повысить результативность работы - 241 человек (9,6%);  
решение проблем в образовательном процессе - 96 человек (3,8%).

Следует отметить, что 64 человека (2,6%) не получили ожидаемого результата и 26 человек (1,1%) ответили, что зря потратили время.

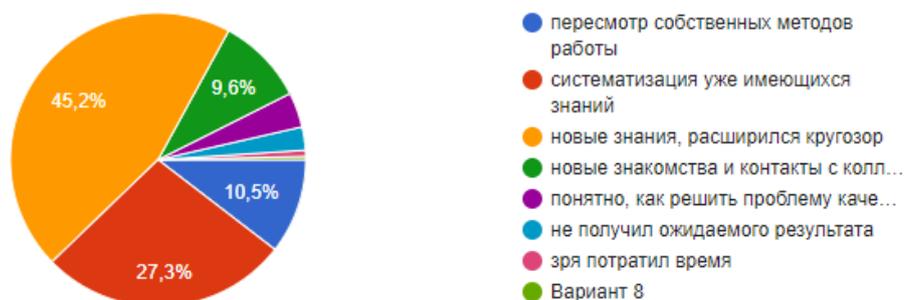


Рисунок 12. Результаты обучения педагогических работников по программам СПО.

В рамках анкетирования прошёл опрос по степени удовлетворённости качеством дополнительной профессиональной программы. Оценка качества программ ДПО проводилась по пятибалльной шкале:

высший бал поставили 943 человека (37,7%), что свидетельствует о высоком уровне теоретической и практической подготовки, возможности использования полученных знаний в работе;

оценку «4» поставили 983 человека (39,3%) - полученные знания используют частично, поскольку практическая часть не адаптирована под реальные условия;

оценку «3» поставили 16,1% (403 педагога), отметив в пройденных курсах полезной только теоретическую часть;

оценку «2» поставили 6,9% (172 человека), неудовлетворённых качеством представленных программ, из них 63 педагога (2,5%) считают, что в программах представлена только теория, практика отсутствует. Полученные знания педагогами в дальнейшем не используются.

На формальное прохождение программы указали 109 респондентов (4,4%), отметив, что в программах представлена теория в форме самостоятельного изучения материала.



Рисунок 13. Оценка качества программ ДПО педагогическими работниками

Сравнительные данные по оценке качества программ ДПО педагогическими работниками представлены в таблице:

Таблица 6

Оценка качества программ ДПО по 5-бальной шкале	Количество педагогических работников	% от числа анкетированных педагогических работников
5 – Высокий уровень теоретической и практической части.	943	37,7%
4 – Полезная практической часть, но практика не адаптирована под реальные условия	983	39,3%
3 – Полезная теоретическая часть, практика отсутствует	403	16,1%
2 – Представлена только теория, практика отсутствует	63	2,5%
1 – Представлена только теория. Формальное прохождение программы	109	4,4%
	2 501	100,0%

Из графика и таблицы видно, что только 37,7% участников анкетирования полностью удовлетворены качеством дополнительной профессиональной программы. Остальные же респонденты указывают на недостаточно представленную практическую часть дополнительных образовательных программ, либо на неадаптированность практической части к реальным условиям. Формальное проведение дополнительных образовательных программ и полное отсутствие практической части отметили 4,4% педагогических работников. Полученные знания после таких курсов ими не используются.

При выборе форм обучения большинство педагогических работников на первое место поставили заочное обучение с применением дистанционных образовательных технологий – 1 126 респондентов (45%), 34,8% (870 человек)

– смешанное обучение, и только пятая часть – очное обучение (505 человек, 20,2%):

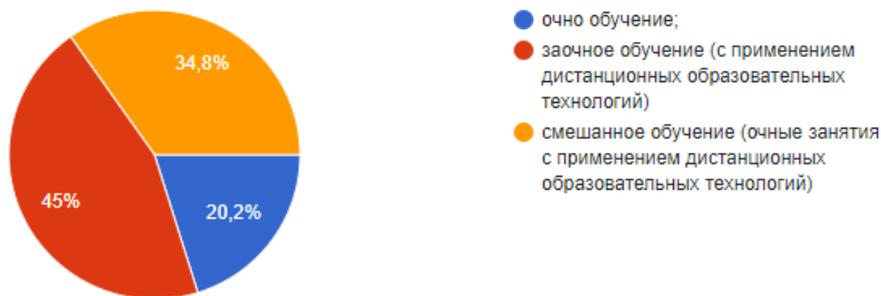


Рисунок 14. Выбор форм обучения педагогами по программам ДПО

При определении времени обучения педагогические работники отметили наиболее удобное время для обучения:

занятия в первой половине дня - 742 человека (29,7%),

во второй половине дня - 719 человек (28,7%):



Рисунок 15. Выбор педагогическими работниками времени обучения по программам ДПО

При выборе оптимального количества часов для прохождения обучения по программам ДПО более половины педагогических работников (1 486 человек, 59%) считают оптимальным 72 часа. Менее востребованными являются курсы в объеме 124 часа (7,5%), 16 часов (4,1%), 24 часа (3,6%).

Программа объемом 250 часов также не востребована - 3,9%.

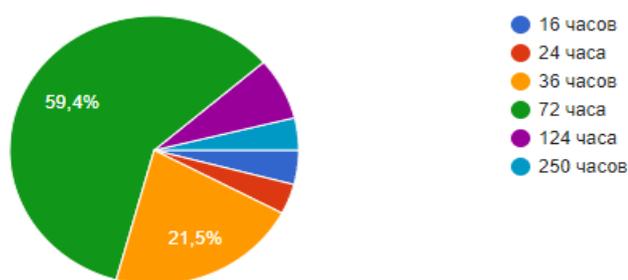


Рисунок 16. Выбор оптимальной продолжительности обучения по программам ДПО педагогическими работниками

В результате анкетирования педагогическими работниками определены три наиболее эффективные формы обучения: практикум – 1 306 человек (52,2%), мастер-классы – 1 117 человек (44,7%), активные групповые занятия – 998 респондентов (39,9%):

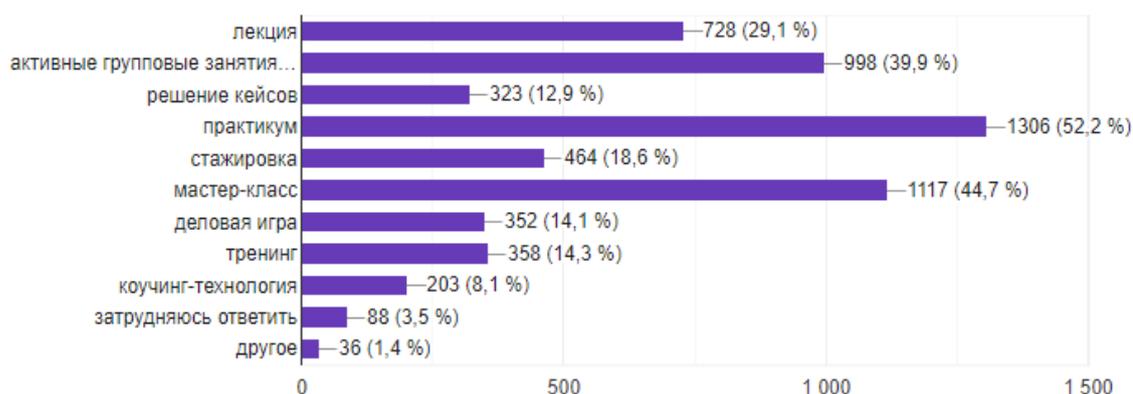


Рисунок 17. Выбор эффективных форм обучения педагогическими работниками

Необходимо отметить, что у педагогических работников выявлен запрос на интерактивные практико-ориентированные формы обучения: практикумы, семинары, конференции, мастер-классы. Наряду с этим падает популярность лекций и недостаточно востребованы такие формы, как решение кейсов, тренинги, коучинг-технологии.

### **Выводы:**

В анкетировании приняло участия только третья часть педагогических работников системы СПО нашего региона, однако данный опрос позволяет выявить основные проблемные токи и положительные моменты исследуемых вопросов.

Анализируя ответы респондентов данной категории работников, можно отметить ряд положительных моментов.

Соотношение опытных и молодых специалистов можно считать оптимальным. При грамотной организации работы возможно проведение активной деятельности по наставничеству, преемственности и привлечению опытных педагогических работников для повышения квалификации молодых сотрудников. Тем не менее, необходимо продолжать работу по привлечению молодых специалистов для работы в образовательных организациях СПО и находить возможности для поддержки и стимулирования уже работающих специалистов данной категории.

Анкетирование показало, что система СПО нашего региона в целом обеспечена квалифицированными педагогическими кадрами. Это подтверждает тот факт, что практически все (96,5%) участники анкетирования имеют профильное профессиональное образование различного уровня. Из них 75% специалистов высшее профильное профессиональное образование. И только лишь 3,5% опрошенных не имеют профильного образования.

Педагогические работники понимают важность и необходимость регулярного обучения, переподготовки и повышения своей квалификации. Подавляющее большинство респондентов проходили обучение на момент участия в анкетировании, либо повысили свою квалификацию в течении последних трёх лет. Только 8,5% участников анкетирования проходили переподготовку более трёх лет назад, либо не проходивших её вовсе. Данные специалисты нуждаются в дополнительном профессиональном образовании в ближайшее время.

Одним из важных вопросов анкетирования являлся вопрос удовлетворённости обучением по дополнительным профессиональным программам.

Из ответов респондентов видно, что только 37,7% участников анкетирования полностью удовлетворены качеством дополнительной профессиональной программы. Остальные же респонденты указали на недостаточно представленную практическую часть дополнительных образовательных программ, либо на неадаптированность практической части к реальным условиям. Формальное проведение дополнительных образовательных программ и полное отсутствие практической части отметили 4,4% педагогических работника. Полученные знания после таких курсов ими не используются. Эти замечания необходимо учесть при разработке дополнительных профессиональных образовательных программ.