

Департамент Смоленской области  
по образованию и науке

Государственное автономное учреждение  
дополнительного профессионального  
образования «Смоленский областной  
институт развития образования»  
(ГАУ ДПО СОИРО)

Октябрьской революции ул., д. 20А, г. Смоленск, 214000  
Тел./факс (4812) 38-21-57  
e-mail: [iro67ru@yandex.ru](mailto:iro67ru@yandex.ru)  
ОКПО 26710785 ОГРН 1026701463513  
ИНН/КПП 6730014007/673001001

Начальнику Департамента  
Смоленской области по образованию  
и науке

Талкиной Е.П.

13.04.2020 № 467  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

### Уважаемая Елена Петровна!

Во исполнение приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке от 08.05.2020 г. № 339-ОД «Об утверждении Положения о региональной методической службе» и приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке от 05.06.2020 г. № 396-ОД «О проведении мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста» государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Смоленский областной институт развития образования» (далее – ГАУ ДПО СОИРО) проведены региональный мониторинг оценки методической работы за 2019–2020 учебный год и мониторинг качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов Смоленской области в 2019–2020 учебном году.

Направляем для принятия управленческих решений адресные рекомендации, разработанные на основе результатов мониторинга оценки методической работы и мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов Смоленской области и рассмотренные на заседании Ученого совета ГАУ ДПО СОИРО (Протокол № 3 от 09.07.2020 года) (Приложение).

Приложение: на 44 л. в 1 экз.

Ректор



О.С. Кольцова



**СМОЛЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ  
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

Государственное автономное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
**«СМОЛЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**  
**по результатам регионального мониторинга**  
**оценки методической работы**  
**за 2019–2020 учебный год**

Смоленск  
2020



**Объект мониторинга** – муниципальные системы методической работы.

**Цель мониторинга** актуализация состояния методической работы, диагностика изменений, влияющих на качество педагогической деятельности.

**Сроки проведения мониторинга:** май-июнь 2020 года

Для оценки эффективности методической работы была использована система критериев и показателей оценки, сгруппированных по основным направлениям деятельности. В основу критериальной базы заложены элементы управления методической работой. Мониторинг эффективности методической работы проводился в форме методического самоаудита с **элементами кластеризации**, что предполагало заполнение мониторинговой карты и последующего анализа по схожим группам признаков (проблем).

В мониторинге приняли участие 322 общеобразовательных организации из 27 муниципальных образований. Сводная мониторинговая карта самооценки методической работы представлена в Приложении 1.

По результатам анализа данных мониторинга эффективности методической работы был выделен ряд общих проблем:

- только в 20% случаев методическая работа организована на базе центров или выделенных структурных подразделений; в ряде муниципальных образований методические службы отсутствуют, а функционал организации методической деятельности делегируется иным специалистам;

- в большинстве случаев функции по организации и сопровождению методической работы возложены на 1–2 человек, что приводит к высокой загруженности, снижению качества работы, запаздыванию сроков обработки актуальной информации;

- у значительной части специалистов, курирующих методическую работу, недостаточно компетенций по ведению отдельных направлений методической деятельности;

- в основном методические службы рассматриваются с точки зрения организационной работы и выполнению функций по делопроизводству, отсутствует понимание того, что методические службы это ресурсные центры развития муниципальной системы образования;

- отсутствует единое понимание цели и задач методической работы.

Кроме того, на основе данных, полученных по результатам методического самоаудита, были выделены категории проблем, по основным направлениям методической деятельности:

**Поддержка молодых педагогов и/или реализация программ наставничества:**

- только в 14,6% образовательных организаций существует единая система мониторинга деятельности молодых педагогов и систем

наставничества, более 60% опрошенных используют отдельные методики диагностики, почти 24% организаций вовсе не проводят мониторинг деятельности молодых педагогов;

– меры по поддержке молодых педагогов и развитию систем наставничества не систематизированы, отсутствует единый подход, в частности 64,3% респондентов включают мероприятия по поддержке молодых педагогов в общие планы методической работы, а в 22% случаев такие мероприятия вовсе отсутствуют;

– 66,1% организаций отмечает, что работа с молодыми педагогами организована по адресному принципу, однако почти в 20% случаев специфика и контекст работы молодых специалистов не учитывается.

– в 55,5% случаев в работе с молодыми педагогами преимущественно используются стандартные форматы организации взаимодействия.

В отношении поддержки систем наставничества обращает на себя внимание, что в 31,4% случаев организации не работают в области выявления педагогов, способных стать наставниками, в то же время 64,3% по результатам самооудита отмечают, что в общем плане работы представлены мероприятия по развитию систем наставничества. При этом 34,5% опрошенных отмечают нерегулярность или отсутствие мероприятий по поддержке молодых педагогов и систем наставничества.

В данном контексте обращают на себя данные по показателям «количество молодых педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства» и «количество молодых педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ», где в обоих случаях наблюдается отрицательная динамика.

### **Развитие и/или поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов:**

– при разработке комплекса мер по поддержке методических объединений и профессиональных сообществ респонденты отмечают, что активно используют результаты диагностики профессиональных дефицитов и данные по результатам проведения оценочных процедур (76,4% и 93% соответственно);

– вместе с тем в большинстве случаев отсутствует адресная система мер по таким направлениям как «реализация концепций предметных областей» (8,4%), «сопровождение инклюзивного и интегрированного образования» (15,8%), «методическое сопровождение процессов цифровизации образования» (5,6%), а также не прослеживается комплексная система стратегического планирования, основанная на долгосрочных программах, концепциях,

инициативах, «дорожных картах», учитывающая результаты диагностики профессиональных затруднений адресных групп;

– в 61,5 % случаев отмечается преобладание стандартных форматов организации работы (консультации, вебинары, научно-методические семинары, круглые столы, конференции) с привлечением в отдельных случаях ресурсов сетевого взаимодействия;

– системы информационной поддержки в 74% случаев представлены отдельными элементами, при этом 61% отмечает отсутствие удобного банка педагогических данных, хотя актуальных данных об инновационном и методическом опыте достаточно.

В плане инновационной деятельности большинство организаций (от 64% до 86%) отмечают отсутствие опыта участия в инновационной деятельности, деятельности временных научно-исследовательских коллективов и опыта подачи заявок на соискание грантов.

#### **Деятельность методических объединений и профессиональных сообществ педагогов:**

В плане оценки результативности деятельности методических объединений и профессиональных сообществ можно констатировать, что наблюдается положительная динамика педагогов – участников региональных профессиональных объединений и сообществ, стабильное число педагогов, транслирующих опыт на региональных методических мероприятиях; вместе с тем отмечается снижение количества методических продуктов, получивших внешнюю экспертную оценку.

#### **Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников:**

– 72% отмечают, что качественная система диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников не разработана, а сама процедура диагностики проводится эпизодически по типовым методикам;

– при планировании и организации работы по научно-методическому сопровождению и поддержке педагогических работников результаты диагностики профессиональных дефицитов учитываются недостаточно; так 68% отмечают, что при организации работы выбираются отдельные результаты диагностических процедур вместо их комплексной интерпретации;

– при планировании программ повышения квалификации в первую очередь учитываются стратегические ориентиры развития системы образования на федеральном и региональном уровне и запросы от субъектов методической деятельности; вместе с тем не все запросы удовлетворяются в полном объеме, а также в 41,6% случаев отмечается использование традиционных форматов взаимодействия с педагогами;

– комплексная система сопровождения педагогов в послекурсовой период не разработана, а сопровождение педагогов по оценке 77% респондентов осуществляется по отдельным запросам;

– в плане организации научно-методических мероприятий и конкурсов для педагогических работников отмечается следующее: 46% опрошенных отмечают, что мероприятия проводятся в традиционных форматах, что мало интересно для педагогов, в 58% случаев отмечается, что конкурсы профессионального мастерства, как правило, представлены стандартным перечнем; а распространение актуальных и инновационных практик в 91% случаев проводится в контексте других мероприятий.

– 72% отмечают, что недостаточно продумана организация пространства для свободного профессионального общения педагогов вне плановых мероприятий.

По обобщенным данным с учетом специфики подсчета результатов методического самоаудита можно констатировать, что региональная система методической работы находится в нижних пороговых значениях **допустимого уровня**. Система организации методической работы требует детального анализа и корректировки в соответствии с ведущими идеями национальных образовательных инициатив.

### **Адресные рекомендации по результатам проведенного анализа с элементами кластеризации**

#### **1. Поддержка молодых педагогов и/или реализация программ наставничества**

• **Департаменту Смоленской области по образованию и науке** обеспечить координацию деятельности субъектов региональной методической службы по поддержке молодых педагогов и систем наставничества.

• **ГАУ ДПО СОИРО** скорректировать план мероприятий («дорожная карта») по научно-методическому сопровождению и поддержке методической деятельности мероприятия по направлению «Поддержка молодых педагогов и систем наставничества» с учетом результатов регионального мониторинга оценки методической работы.

#### **2. Развитие и/или поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов**

• **Департаменту Смоленской области по образованию и науке** обеспечить координацию деятельности субъектов региональной методической службы по развитию и/или поддержке методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

•**ГАУ ДПО СОИРО** скорректировать план мероприятий («дорожная карта») по научно-методическому сопровождению и поддержке методической деятельности мероприятия по направлению «Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов» с учетом результатов регионального мониторинга оценки методической работы.

### **3. Деятельность методических объединений и профессиональных сообществ педагогов**

•**Департаменту Смоленской области по образованию и науке** обеспечить координацию деятельности субъектов региональной методической службы по развитию и/или поддержке методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

•**ГАУ ДПО СОИРО** скорректировать план мероприятий («дорожная карта») по научно-методическому сопровождению и поддержке методической деятельности мероприятия по направлению «Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов» с учетом результатов регионального мониторинга оценки методической работы.

### **4. Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников**

•**Департаменту Смоленской области по образованию и науке** обеспечить координацию деятельности субъектов региональной методической службы по научно-методическому сопровождению и поддержке педагогических работников; обеспечить координацию деятельности субъектов региональной методической службы.

•**ГАУ ДПО СОИРО** скорректировать план мероприятий («дорожная карта») по научно-методическому сопровождению и поддержке методической деятельности мероприятия по направлению «Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников» с учетом результатов регионального мониторинга оценки методической работы, включить в план дополнительные мероприятия для руководителей и специалистов органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования (далее – ОМСУ), направленных на восстановление и реорганизацию деятельности муниципальных методических служб.

Начальник научно-исследовательского  
центра ГАУ ДПО СОИРО



Е.А. Боброва

Сводная мониторинговая карта самооценки методической работы

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл
<b>Направление 1. Поддержка молодых педагогов и систем наставничества</b>				
Организация мониторинга деятельности молодых педагогов и систем наставничества	1.1.а.Наличие системы мониторинга деятельности молодых педагогов	Разработана система мониторинга деятельности молодых педагогов	14,6	1
		Представлены отдельные методики и инструменты диагностики	61,5	
		Мониторинг не проводится	23,9	
	1.1.б. Наличие системы выявления педагогов-наставников	Разработана система выявления педагогов-наставников	44,7	2
		Представлены необоснованные перечни педагогов-наставников	23,9	
		Выявление педагогов-наставников не проводится	31,4	
Система мер по поддержке молодых педагогов и развитию наставничества	1.2.а. Наличие комплекса мер по поддержке молодых педагогов	Представлена отдельная программа работы /дорожная карта или план	13,7	1
		Мероприятия по поддержке молодых педагогов включены в общий план работы	64,3	
		Мероприятия по поддержке молодых педагогов отсутствуют	22,0	
	1.2.б. Наличие комплекса мер по развитию систем наставничества	Представлена отдельная программа работы /дорожная карта или план	7,1	1
		Мероприятия по развитию систем наставничества включены в общий план работы	69,6	
		Мероприятия по развитию систем наставничества отсутствуют	23,3	
	1.2.в. Регулярность мероприятий по поддержке молодых педагогов и систем наставничества	Мероприятия проводятся на постоянной основе	37,3	2
		Мероприятия проводятся не чаще 1 раза в квартал	28,3	
		Мероприятия проводятся эпизодически или отсутствуют	34,5	
Продуманность содержания работы по поддержке молодых педагогов и систем наставничества	1.3.а. Учет специфики и контекста работы молодых педагогов	Работа организована по адресному принципу, ориентируется на диагностику профессиональных затруднений	66,1	2
		Работа организована по типовой программе, носит массовый характер	14,3	
		Специфики и контекст работы молодых педагогов не	19,6	

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл
	1.3.б. Учет актуальных тенденций и приоритетов в развитии образования	учитываются		2
		В содержании работы учтены стратегические ориентиры развития системы образования на федеральном и региональном уровне, результаты проведения оценочных процедур и аттестационных мероприятий	56,5	
		Содержание работы учитывает только предметный, методический, психолого-педагогический, воспитательный компоненты профессиональной деятельности	39,4	
	1.3.в. Вариативность форм сопровождения молодых педагогов	Актуальные тенденции и приоритеты в развитии образования, компоненты профессиональной деятельности не учитываются	4,0	1
		Используются практикоориентированные и активные форматы организации методической работы, привлекаются ресурсы наставничества, сетевого взаимодействия, профессиональных объединений и сообществ	22,7	
		Используются традиционные форматы организации методической работы, привлекаются ресурсы сетевого взаимодействия, профессиональных объединений и сообществ	55,3	
Результативность работы по поддержке молодых педагогов и систем наставничества	1.4.а. Количество молодых педагогов в образовательной организации	Увеличение или стабильность контингента молодых педагогов в организации	41,9	- 1
		Отрицательная динамика контингента молодых педагогов в организации	58,1	
	1.4.б. Количество молодых педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию	Положительная динамика молодых педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию	38,2	0
		Наличие молодых педагогов, аттестующихся на соответствие занимаемой должности	17,4	
		Отсутствие молодых педагогов, проходящих процедуру аттестации	44,4	
	1.4.в. Количество молодых педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства	Положительная динамика количества молодых педагогов – участников региональных и федеральных конкурсов	8,1	0
Стабильное количество молодых педагогов – участников региональных и федеральных конкурсов		30,1		

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл
		Положительная динамика количества молодых педагогов – участников муниципальных конкурсов		
		Отрицательная динамика количества молодых педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства	61,8	
	1.4.г. Количество молодых педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ	Положительная динамика количества молодых педагогов – участников постоянных профессиональных объединений и сообществ	33,2	0
		Положительная динамика количества молодых педагогов – участников временных профессиональных объединений и сообществ регионального и федерального уровня	19,9	
		Отрицательная динамика количества молодых педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ	46,9	
	1.4.д. Динамика образовательных результатов обучающихся	Положительная динамика образовательных результатов	20,5	1
		Стабильность образовательных результатов	77,6	
		Отрицательная динамика образовательных результатов	1,9	
	<b>Направление 2. Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ</b>			
Актуальность мер по поддержке методических объединений и профессиональных сообществ	2.1.а. Учет стратегических ориентиров развития системы образования на федеральном и региональном уровне	Учитываются стратегические ориентиры развития системы образования на федеральном и региональном уровне	81,4	2
		Учитываются стратегические ориентиры развития системы образования только на федеральном или только на региональном уровне	16,1	
		Стратегические ориентиры развития системы образования не учитываются	2,5	
	2.1.б. Опора на результаты диагностики профессиональных затруднений и запросы от субъектов методической деятельности	Учитываются результаты диагностики профессиональных затруднений и запросы от субъектов методической деятельности	76,4	2
		Учитываются только запросы от субъектов методической деятельности	21,7	
		Запросы от субъектов методической деятельности и результаты диагностики не учитываются	1,9	
	2.1.в. Учет данных по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) и аттестационных мероприятий	Учитываются данные по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) и аттестационных мероприятий	93,2	2

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл
	мероприятий	Учитываются данных только по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) или только аттестационных мероприятий	6,2	
		Данные по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) и аттестационных мероприятий не учитываются	0,6	
Адресность системы мер по поддержке методических объединений и профессиональных сообществ	2.2.а. Наличие системы мер по сопровождению реализации концепций предметных областей	Разработан отдельный план мероприятий (дорожная карта)	8,4	1
		Мероприятия включены в общий план работы	90,7	
		Мероприятия отсутствуют	0,9	
	2.2.б. Наличие системы мер по сопровождению школ и с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях	Разработан отдельный план мероприятий (дорожная карта)	35,1	1
		Мероприятия включены в общий план работы	48,1	
		Мероприятия отсутствуют	16,8	
	2.2.в. Наличие системы мер по сопровождению инклюзивного и интегрированного образования	Разработан отдельный план мероприятий (дорожная карта)	15,8	1
		Мероприятия включены в общий план работы	68,0	
		Мероприятия отсутствуют	16,1	
	2.2.г. Наличие системы мер по методическому сопровождению организации с одаренными детьми	Разработан отдельный план мероприятий (дорожная карта)	41,3	1
		Мероприятия включены в общий план работы	57,5	
		Мероприятия отсутствуют	1,2	
	2.2.д. Наличие системы мер по методическому сопровождению системы профориентации и профессионального самоопределения обучающихся	Разработан отдельный план мероприятий (дорожная карта)	25,5	1
		Мероприятия включены в общий план работы	74,2	
Мероприятия отсутствуют		0,3		
2.2.е. Наличие системы мер по методическому сопровождению	Разработан отдельный план мероприятий (дорожная карта)	55,0	2	

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл	
	организации духовно-нравственного воспитания обучающихся	Мероприятия включены в общий план работы	45,0	1	
		Мероприятия отсутствуют	0,0		
	2.2.ж. Наличие системы мер по методическому сопровождению процессов цифровизации образования	Разработан отдельный план мероприятий (дорожная карта)	5,6		
		Мероприятия включены в общий план работы	89,1		
		Мероприятия отсутствуют	5,3		
Управляемость системы поддержки методических объединений и профессиональных сообществ	2.3.а. Наличие нормативной правовой базы	Разработана единая комплексная нормативная правовая база, обеспечивающая методическую работу	42,5	1	
		Разработаны отдельные нормативные документы	57,5		
		Нормативная правовая база отсутствует	0,0		
	2.3.б. Наличие системы планирования	Представлена комплексная система стратегического планирования, основанная на долгосрочных программах, концепциях, инициативах, «дорожных картах», учитывающая результаты диагностики профессиональных затруднений адресных групп	11,8	1	
		Система планирования представлена годовым планом методической работы	86,6		
		Система планирования отсутствует, в общем плане работы представлены отдельные мероприятия	1,6		
	2.3.в. Подходы к организации процесса сопровождения	Используются практикоориентированные и активные форматы организации	Привлекаются ресурсы сетевого взаимодействия	31,1	1
		Преобладают традиционные форматы организации работы, но привлекаются ресурсы сетевого взаимодействия		61,5	
		Используются исключительно традиционные форматы организации работы, ресурсы сетевого взаимодействия не используются		7,5	
	2.3.г. Наличие системы контроля	Разработана система непрерывного мониторинга методической работы, контроль осуществляется систематически, проводится анализ полученных результатов для корректировки системы работы	82,0	2	
		Контроль осуществляется эпизодически, учитываются только количественные показатели работы, проводится	18,0		

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл
		формальный анализ полученных результатов		
		Контроль отсутствует	0,0	
Информационная поддержка деятельности методических объединений и профессиональных сообществ	2.4.а. Наличие систем информационной поддержки методической работы	Разработана комплексная система информационной поддержки, включающая вариативный доступ к материалам (информационно-библиотечный центр, выделенный сайт или раздел на официальном сайте, электронный методический каталог)	25,2	1
		Представлены отдельные элементы информационной поддержки	73,6	
		Система информационной поддержки отсутствует	1,2	
	2.4.б. Упорядоченность и систематизация методической информации	Методическая информация упорядочена и систематизирована, разработана удобная навигация, найти необходимый раздел легко	54,3	2
		Методическая информация упорядочена, навигация не продумана, найти необходимый раздел сложно	23,9	
		Информация не систематизирована и представлена единым перечнем	21,7	
	2.4.в. Практическая и методическая ценность	Представленные методические материалы актуальны, имеют практическую и методическую ценность	80,1	2
		Представленные методические материалы не учитывают актуальные тенденции, но обладают практической ценностью	18,3	
		Представленные методические материалы устарели	1,6	
	2.4.г. Наличие банка педагогических данных об инновационном и передовом методическом опыте	Разработан банк педагогических данных об инновационном и передовом методическом опыте, информация актуальна и постоянно обновляется	31,7	1
		Банк педагогических данных не разработан, но представлена актуальная информация об инновационном и методическом опыте	61,8	
		Информация об инновационном и методическом опыте устарела или отсутствует	6,5	
Инновационная деятельность методических объединений и профессиональных сообществ	2.5.а. Наличие элементов инновационной инфраструктуры	Наличие федеральных инновационных площадок	4,3	0
		Наличие региональных инновационных площадок	21,4	
		Инновационные площадки отсутствуют	74,2	
	2.5.б. Наличие временных	Наличие сетевых ВНИКов	1,2	0

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл	
	исследовательских коллективов	Наличие внутриорганизационных ВНИКов	34,8	0	
		ВНИКи отсутствуют	64,0		
	2.5.в. Наличие конкурсных проектов на получение субсидий	Реализация проекта, получившего грантовую поддержку	5,6		
		Наличие заявки на соискание гранта	8,4		
		Отсутствие опыта подачи заявок на соискание гранта	86,0		
Результативность мер по поддержке методических объединений и профессиональных сообществ	2.6.а. Количество педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ	Положительная динамика количества педагогов – участников постоянных профессиональных объединений и сообществ	54,3	2	
		Положительная динамика количества педагогов – участников временных профессиональных объединений и сообществ регионального и федерального уровня	33,2		
		Отрицательная динамика количества педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ	12,4		
	2.6.б. Количество педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ, транслирующих опыт на региональных методических мероприятиях	Наблюдается положительная динамика количества педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ, транслирующих опыт на региональных методических мероприятиях	11,5	1	
		Наблюдается стабильное число педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ, транслирующих опыт на региональных методических мероприятиях	60,2		
		Наблюдается отрицательная динамика количества педагогов – участников профессиональных объединений и сообществ, транслирующих опыт на региональных методических мероприятиях	28,3		
	2.6.в. Вклад в развитие региональной системы образования		Наличие методических продуктов, имеющих региональный гриф «Допущено областным Экспертным советом»	2,5	0
			Наличие методических продуктов, прошедших профессионально-общественную экспертизу, или имеющих внешнюю рецензию и внесенных в банк методического опыта	31,1	
			Наличие методических продуктов, которые не получили внешнюю оценку	44,1	
			Методические продукты отсутствуют	22,4	

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл
	2.6.г. Динамика образовательных результатов обучающихся	Положительная динамика образовательных результатов	19,9	1
		Стабильность образовательных результатов	78,6	
		Отрицательная динамика образовательных результатов	1,6	
<b>Направление 3. Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников</b>				
Планирование работы по научно-методическому сопровождению и поддержке педагогических работников	3.1.а. Наличие системы диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников	Разработана система диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников	15,2	1
		Диагностика профессиональных дефицитов проводится эпизодически по типовым методикам	72,0	
		Диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников не проводится	12,7	
	3.1.б. Наличие системы профессиональной самодиагностики педагогических работников	Разработана система профессиональной самодиагностики педагогических работников	17,7	1
		Самодиагностика проводится эпизодически по типовым методикам	79,5	
		Профессиональная самодиагностика не проводится	2,8	
	3.1.в. Учет результатов диагностики в планировании и организации работы по научно-методическому сопровождению и поддержке педагогических работников	Планирование и организация работы по научно-методическому сопровождению и поддержке педагогических работников максимально учитывает результаты диагностики профессиональных дефицитов	23,6	1
		При планировании и организации работы по научно-методическому сопровождению и поддержке педагогических работников учитываются отдельные результаты диагностики профессиональных дефицитов	68,0	
		При планировании и организации работы по научно-методическому сопровождению и поддержке педагогических работников результаты диагностики профессиональных дефицитов не учитываются	8,4	
Организация курсовой подготовки / корпоративного обучения педагогических работников	3.2.а. Планирование курсовой подготовки / корпоративного обучения	При планировании учитываются стратегические ориентиры развития системы образования на федеральном и региональном уровне, результаты диагностики профессиональных затруднений и запросы от субъектов методической деятельности, а также данные по результатам проведения оценочных процедур (ГИА, ВПР) и аттестационных мероприятий	77,6	2

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл
		При планировании учитываются только стратегические ориентиры развития системы образования на федеральном и региональном уровне, и запросы от субъектов методической деятельности	20,8	
		При планировании курсовой подготовки актуальные тенденции и запросы не учитываются	1,6	
	3.2.б. Реализация дополнительных профессиональных программ / программ корпоративного обучения	При реализации дополнительных профессиональных программ преобладают активные и практикоориентированные форматы взаимодействия со слушателями	19,6	0
		При реализации дополнительных профессиональных программ доля активные и практикоориентированные форматы взаимодействия со слушателями составляет не менее 50 % от объема программы	38,8	
		При реализации дополнительных профессиональных программ используются исключительно традиционные форматы взаимодействия со слушателями	41,6	
	3.2.в. Наличие системы сопровождения педагогов в послекурсовой период	Разработана система сопровождения педагогов в послекурсовой период	3,1	1
		Сопровождение педагогов в послекурсовой период осуществляется по отдельным запросам	77,3	
		Сопровождение педагогов в послекурсовой период не проводится	19,6	
	Организация научно-методических мероприятий для различных категорий педагогических работников	3.3.а. Наличие вариативных научно-методических мероприятий	Представлены актуальные очные и виртуальные форматы научно-методических мероприятий	20,2
Представлены только очные форматы научно-методических мероприятий			33,9	
Научно-методические мероприятия проводятся в традиционных форматах			46,0	
3.3.б. Наличие конкурсов профессионального мастерства		Представлены вариативные конкурсы профессионального мастерства	11,2	1
		Представлены стандартные конкурсы профессионального мастерства (региональные и муниципальные этапы федеральных и всероссийских конкурсов)	58,1	
		Конкурсы профессионального мастерства не проводятся	30,7	
3.3.в. Организация пространства для свободного профессионального		Организовано виртуальное пространство для профессионального общения педагогов	19,3	1

Критерий	Показатель	Индикатор	Процент выбора	Балл
	общения педагогов вне плановых мероприятий	Пространство для профессионального общения организовано как дополнение к плановым мероприятиям	71,7	
		Пространство для профессионального общения не организовано	9,0	
Организация работы по обобщению передовых педагогических практик и их распространению	3.4.а. Организация работы по выявлению и обобщению передовых педагогических практик	Работы по выявлению и обобщению передовых педагогических практик проводятся систематически, включены в план работы	54,3	2
		Работы по выявлению и обобщению передовых педагогических практик проводятся эпизодически, ситуативно	43,2	
		Работы по выявлению и обобщению передовых педагогических практик не проводятся	2,5	
	3.4.б. Организация работы по распространению педагогических практик	Разработана специальная система мер по распространению педагогических практик	5,6	1
		Распространение педагогических практик проводится в контексте других мероприятий	91,0	
		Распространение педагогических практик не проводится	3,4	
Результативность работы по научно-методическому сопровождению и поддержке педагогических работников	3.5.а. Количество педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию	Положительная динамика педагогов, аттестующихся на более высокую квалификационную категорию	59,6	2
		Наличие педагогов, аттестующихся на подтверждение квалификационной категории	36,3	
		Наличие педагогов, проходящих процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности	4,0	
	3.5.б. Профессиональный рост и развития педагогов	наличие педагогов – специалистов системы ДПО или привлекаемых в качестве преподавателей при реализации ДПП	17,4	1
		наличие педагогов транслирующих опыт на региональных методических мероприятиях	54,7	
		наличие педагогов – членов профессионального регионального экспертного сообщества	18,3	
		наличие педагогов, обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров (магистратура, аспирантура, докторантура)	9,6	
	3.5.в. Количество педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства	Положительная динамика количества педагогов – участников региональных и федеральных конкурсов	10,6	1
		Стабильное количество педагогов – участников региональных и федеральных конкурсов	56,2	

<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Процент выбора</b>	<b>Балл</b>
		Отрицательная динамика количества педагогов – участников конкурсов профессионального мастерства	33,2	
	3.5.г. Динамика образовательных результатов обучающихся	Положительная динамика образовательных результатов	20,8	1
		Стабильность образовательных результатов	78,0	
		Отрицательная динамика образовательных результатов	1,2	
<b>ИТОГО</b>				<b>54</b>



Государственное автономное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
**« СМОЛЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ  
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**СПРАВКА**  
**по результатам мониторинга**  
**качества повышения квалификации**  
**и профессионального роста педагогов Смоленской области**  
**в 2019–2020 учебном году**

Смоленск

2020



На основании приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.06.2020 года № 369-ОД «О проведении мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов Смоленской области» и в целях обеспечения роста эффективности качества системы повышения квалификации педагогов Смоленской области, Приказа ГАУ ДПО СОИРО «О проведении мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста» от 16.06.2020 № 122-осн/д проводился мониторинг качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов Смоленской области в 2019–2020 учебном году.

**Объект мониторинга** – система повышения квалификации и профессионального роста педагогов Смоленской области.

**Цель мониторинга** актуализация состояния методической работы, диагностика изменений, влияющих на качество педагогической деятельности.

**Сроки проведения мониторинга:** июнь 2020 года.

Для обработки данных использовался **кластерный подход**, предполагающий выделение сходных по аналитическим признакам проблем, объединенные в группы (кластеры).

По результатам анализа данных региональный оператор готовит проект адресных рекомендаций.

Результаты проведенного исследования доводятся до сведения Департамента Смоленской области по образованию и науке, структурных подразделений ГАУ ДПО СОИРО, используются образовательными организациями для корректировки деятельности по обеспечению профессионального развития педагогических работников.

**Результаты мониторинга могут быть использованы при:**

- организации взаимодействия, в том числе сетевого, организаций осуществляющих деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- диссеминации опыта повышения квалификации и профессионального роста педагогов на мероприятиях регионального уровня;
- совершенствовании региональной системы дополнительного профессионального образования с учетом ее актуального состояния и государственной политики в сфере образования;
- поощрения руководителей организаций дополнительного профессионального образования, общеобразовательных организаций Смоленской области;

- формировании конкурентной среды в системе повышения квалификации и профессионального роста педагогов.

Основные **группы потребителей** результатов данного мониторинга являются:

- Руководители и специалисты органов управления образованием муниципального и регионального уровней.
- Органы управления (в том числе, государственно-общественного) и руководители общеобразовательных организаций.
- Представители профессионально-общественного сообщества.

### **Направления мониторинга**

- Повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов.
- Стимулирование профессионального роста педагогов.
- Качество программ дополнительного профессионального образования.
- Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

На основе данных, полученных по результатам мониторинга, были выделены категории проблем, по основным направлениям мониторинга.

### **Результаты мониторинга по показателям**

#### **1. Повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов:**

В 2019–2020 учебном году повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов осуществлялось при записи на курсы повышения квалификации на официальном сайте ГАУ ДПО «Смоленский областной институт развития образования» (67РЕГИОН), зачислении на обучение по ДПП ОО – участников мониторинга.

Педагогам предлагалось выполнить задания опросника, включающего 40 вопросов и разработанного на основе профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Мониторинг профессиональных дефицитов педагогов проводился по четырем направлениям:

- Блок 1. Обучение.
- Блок 2. Воспитательная деятельность.
- Блок 3. Развивающая деятельность.
- Блок 4. Реализация программ. Начальное общее образование. Основное и среднее общее образование.

В исследовании приняло участие 2 400 педагогов ОО Смоленской области, что на 200 человек больше по сравнению с 2018–2019 учебным годом.

По завершению процедуры мониторинга педагогу в личном кабинете давались адресные рекомендации на повышение квалификации с учетом его профессиональных потребностей и дефицитов, специальности, квалификации и уровня профессиональной подготовки, специфики образовательной организации, в которой осуществляет профессиональную деятельность педагог. Из 2 400 педагогов общеобразовательных организаций Смоленской области, прошедших процедуру мониторинга профессиональных дефицитов в 2019–2020 учебном году, 1800 (75%) воспользовались полученными рекомендациями и определили индивидуальную траекторию повышения квалификации.

Предпочтения педагогических работников были сгруппированы в соответствии с принципами **кластерного анализа** в следующие группы направлений повышения квалификации:

- предметная компетентность (970 – 54%);
- воспитание и социализация обучающихся (650 – 36%);
- развитие личности школьников (180 – 10%).

Выбор обозначенных направлений повышения квалификации соответствует актуальным аспектам государственной политики в сфере образования (Национальный проект «Образование», Федеральные Государственные стандарты, Профессиональный стандарт «Педагог») и актуальным потребностям региона.

Педагогические работники в указанный период выбирали следующие формы повышения квалификации:

- очная (293 – 16%);
- очно-заочная с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО и ДОТ) (520 – 29%);
- заочная с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО и ДОТ) (987 – 55%).

Такой выбор был обоснован субъективными причинами (уровень квалификации, мотивация, направленная на системное повышение квалификации, техническое задание, полученное от руководителя образовательной организации и т.д.) и объективными условиями (нахождение в режиме самоизоляции (карантина)).

По результатам диагностики, проводимой по окончании освоения педагогами дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, 1482 (82%) педагога устранили профессиональные дефициты, выявленные до начала обучения и получили индивидуальные консультации по

дальнейшему повышению квалификации, осуществляемому в процессе самообразования.

По сравнению 2018–2019 учебным годом выросло количество педагогов (с 48 до 63%) повысивших предметную компетентность. Увеличилось на 28% и 13% число педагогов повысивших профессиональную компетентность в вопросах воспитания и развития (соответственно).

Положительная динамика прироста числа участников диагностики связана с целевыми установками Министерства Просвещения Российской Федерации направленными на адресность программ повышения квалификации и необходимость проведения диагностики профессиональных дефицитов.

### **Общие выводы**

Перспективным направлением совершенствования региональной системы повышения квалификации и профессионального роста педагогов в 2020–2021 учебном году является расширение субъектов системы за счет привлечения организаций Смоленской области, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации. Данное положение необходимо закрепить нормативным правовым актом регионального органа исполнительной власти и отразить в мероприятиях дорожной карты по обеспечению повышения квалификации и профессионального роста педагогов Смоленской области.

## **2. Стимулирование профессионального роста педагогов**

Важным направлением стимулирования профессионального роста педагогов Смоленской области в 2019–2020 учебном году являлась разработка адресных программ повышения квалификации.

Из 6791 педагога прошедших обучение в 2019–2020 учебном году по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, 1800 (27%) воспользовались полученными рекомендациями и определили индивидуальную траекторию повышения квалификации. Обучение педагогов осуществлялось по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, разработанным на основе сходных проблем, выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов.

Распределение педагогов на обучение по адресным программам повышения квалификации осуществлялось в соответствии с принципами **кластерного анализа** по следующим группам программ, соответствующим профессиональным дефицитам:

- предметная компетентность – «Профессиональная «Содержание и методика преподавания в начальной школе в условиях ФГОС», «Современные образовательные технологии в преподавании биологии, географии и химии», «Обучение иностранному языку в цифровом образовательном пространстве современной школы», «Система оценивания образовательных достижений обучающихся по русскому языку» и т.д.) (970 – 54%);

- воспитание и социализация обучающихся – «Гражданско-патриотическое воспитание младших школьников средствами учебного курса «Азбука Смоленского края», «Семейное воспитание на основе традиционных духовно-нравственных ценностей», «Современные воспитательные технологии как эффективное средство формирования ключевых компетенций и личностных результатов обучающихся» и т.д.) (650 – 36%);

- развитие личности школьников – «Музейно-образовательная среда как ресурс развития личности обучающегося», «Технологии подготовки и реализации обучающимися индивидуального проекта», «Проектирование индивидуальной образовательной траектории одаренных обучающихся», «Медиативный подход как метод профилактики конфликтных ситуаций» и т.д.) (180 – 10%).

Следующим направлением стимулирования профессионального роста педагогов Смоленской области в 2019–2020 учебном году являлась привлечение педагогов к методической, научно-методической и экспертной деятельности, участию в профессиональных конкурсах и общественно-значимых мероприятиях различного уровня. Анализ полученных данных свидетельствует о том, что в 2019–2020 учебном году по сравнению с 2018–2019 учебным годом увеличилось на 7% число педагогов-участников региональных и всероссийских профессиональных конкурсов («Воспитатель года»; «Учитель года»; «Педагогический дебют»; «Педагог-психолог»; «Учитель-дефектолог»; «За нравственный подвиг учителя»; «Мои инновации в образовании»; «Преподаватель года»; «Лучшая инклюзивная школа»; «Школа-территория здоровья»; «Уроки победы»). В условиях коронавирусных ограничений все конкурсы проводились в дистанционной форме. Тем не менее, участниками конкурсов профессионального мастерства стали более 275 педагогических работников. Новый формат проведения конкурсов продемонстрировал уверенное владение педагогических работников информационно-коммуникационными технологиями.

Педагогам предоставляется возможность представить свой опыт на профессиональных конкурсах различной направленности (методика реализации предметной области, духовно-нравственное и патриотическое воспитание, работа с детьми с ОВЗ и т.д.).

Возможности профессионального роста педагога реализуются не только через участие в профессиональных конкурсах, но и работе в составе региональных инновационных площадок. В 2019–2020 учебном году 16 образовательных организаций (52 педагога) представили свой опыт на конкурсе по соисканию статуса региональной инновационной площадки, 5 из них получили статус «региональная инновационная площадка». В 2019–2020 учебном году с целью реализации «опережающего предложения» региональных образовательных продуктов был проведен круглый стол «Актуальные аспекты внедрения прикладных исследований в педагогическую практику», на котором рассматривались вопросы востребованности инновационных образовательных продуктов образовательными организациями. На данном мероприятии были представлены продукты инновационной деятельности 24 педагогов-участников региональных инновационных площадок. В целях оказания методической поддержки и активизации участия педагогических работников в конкурсах на соискание грантовой поддержки научно-исследовательский центр ГАУ ДПО СОИРО подготовил и издал методические рекомендации по разработке грантовых заявок на конкурсы духовно-нравственной и социальной направленности.

В 2019-2020 учебном году было проведено 39 научно-методических и научно-практических мероприятий: 4 форума, 24 круглых стола, посвященных проблемам преподавания предметных областей, реализации стратегических инициатив в контексте национального проекта «Образование»; 10 научно-практических конференций, в том числе межрегиональная конференция «Образовательная миссия музея XXI века: новая музейная парадигма», межрегиональная web-конференция «Формирование функциональной грамотности на уроках естественно-математического цикла», научно-практическая конференция «Национальный проект «Образование»: проектирование и реализация основных направлений развития системы обучения и воспитания.

Можно констатировать, что часть проблем, определенных в 2018–2019 учебном году (рассогласование представлений образовательных организаций в области инновационных образовательных проектных инициатив, недостаточная ориентация исследовательских и научно-методических мероприятий на ключевые направления в соответствии с национальными образовательными инициативами, отсутствие узнаваемых научно-исследовательских мероприятий) были решены в 2019–2020 учебном году. Однако были выявлена проблема, которая требует решения в 2020–2021 учебном году – необходимость организовать работу с руководителями и специалистами органов местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования (далее –

ОМСУ) по обеспечению сопровождения профессионального роста педагогов с привлечением ресурсов муниципальных методических служб.

Исследование привлечения педагогов к экспертной деятельности, осуществляемого в соответствии с принципом **кластерного подхода**, предполагало выделение сходных по аналитическим признакам проблем и определение групп (кластеров): экспертиза профессиональных конкурсов, экспертиза аттестационных работ, экспертиза образовательных продуктов, экспертная деятельность в рамках функционирования Областного экспертного совета. Сравнительный анализ данных по привлечению педагогов к экспертной деятельности выявил следующую положительную тенденцию – увеличение числа педагогов, привлекаемых к экспертизе материалов профессиональных конкурсов (на 3%), аттестационных работ (на 7%), образовательных продуктов (на 2,8%), материалов представленных на заседании Областного экспертного совета (на 1,5%) и т.д.

Перспективным направлением деятельности по стимулированию профессионального роста педагогов в 2020–2021 учебном году могут быть методические мероприятия для педагогов-экспертов.

### **Общие выводы**

Стимулирование профессионального роста педагогов ориентировано не только на предоставление педагогическим работникам Смоленской области равных возможностей для профессионального развития, но и обеспечивает формирование методического актива, укреплению региональной методической системы.

В 2020–2021 учебном году необходимость организовать работу с руководителями и специалистами органов местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования (далее – ОМСУ) по обеспечению сопровождения профессионального роста педагогов с привлечением ресурсов муниципальных методических служб; спланировать работу по проведению методических мероприятий для педагогов-экспертов.

### **3. Качество программ дополнительного профессионального образования.**

В процессе мониторинга выявлялось:

- 1) наличие дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки (далее – ДПП ПК и ПП) в образовательной программе ГАУ ДПО СОИРО, утвержденной приказом от 27.12.2019 г. № 216-осн/д;
- 2) соответствие структуры ДПП ПК и ПП нормативным требованиям;

- 3) соответствие содержательного компонента наименованию ДПП;
- 4) соответствие содержательного компонента ДПП действующим стратегиям и концепциям в сфере образования;
- 5) наличие в ДПП модуля (блока), обеспечивающего предметно методическую подготовку (для программ профессиональной переподготовки и комплексных курсов повышения квалификации);
- 6) наличие практических форм работы со слушателями;
- 7) наличие стажировки;
- 8) использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

Для мониторинговых исследований было предоставлено 138 программ, в том числе:

- курсов профессиональной переподготовки – 8 программ,
- комплексных курсов повышения квалификации – 12 программ,
- целевых и проблемных курсов – 32 программы,
- семинаров – 82 программы,
- стажировки – 4 программы.

## **РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА**

Анализ дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализованных ГАУ ДПО СОИРО в 2019–2020 учебном году, в соответствии с критериями показал следующее.

1. *Наличие ДПП в образовательной программе.* Все программы, предоставленные для мониторинга, входят в Перечень дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) объемом от 16 часов, реализуемых в образовательном процессе ГАУ ДПО СОИРО в 2019–2020 учебном году.

2. *Соответствие структуры ДПП нормативным требованиям.* Структура всех исследованных программ в основном соответствует нормативным требованиям. При оценке ДПП по этому критерию основная трудность заключалась в том, что в ряде программ нет четкого выделения структурных элементов при оформлении программы.

3. *Соответствие содержательного компонента наименованию ДПП.* Содержательный компонент всех программ соответствует наименованию ДПП.

4. *Соответствие содержательного компонента ДПП действующим стратегиям и концепциям в сфере образования.* Содержательный компонент всех ДПП комплексных курсов повышения квалификации соответствует действующим стратегиям и концепциям в сфере образования.

## ***ДПП КУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ***

Для мониторингового исследования представлено 8 дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки:

«Дефектология» – 250 ч.

«Православная культура. Мировые религиозные культуры» – 250 ч.

«Культурология. Православная культура» – 250 ч.

«Психолого-педагогические основы волонтерства и добровольчества» – 250 ч.

«Менеджмент образовательной организации в условиях новых государственных стратегий развития образования» – 250 ч.

«Менеджмент образования организации дополнительного профессионального образования в условиях стандартизации» – 250 ч.

«Управление муниципальной системой образования в условиях развития цифровой образовательной среды» – 256 ч.

«Менеджмент организации дошкольного образования» – 250 ч.

Результаты исследования программ представлены в таблице 1.

Таблица 1

### **Результаты исследования ДПП курсов профессиональной переподготовки в соответствии с критериями**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Результат</b>	<b>Процент</b>
1.	Наличие ДПП в образовательной программе	да/нет	100/0
2.	Соответствие структуры ДПП нормативным требованиям	да/нет	100/0
3.	Соответствие содержательного компонента наименованию ДПП	да/нет	87,5/12,5
4.	Соответствие содержательного компонента ДПП действующим стратегиям и концепциям в сфере образования	да/нет	100/0
5.	Наличие в ДПП модуля (блока), обеспечивающего предметно-методическую подготовку	да/нет	100/0
	Доля учебных часов ДПП, обеспечивающих предметно-методическую подготовку		от 69,6 до 100
6.	Наличие стажировки	да/нет	62,5/37,5
	Доля учебных часов, отведенных на стажировку		от 8,8 до 24,0
7.	Доля практических форм работы со слушателями в общем объёме ДПП	Определить не представляется возможным	
8.	Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	да/нет	100/0

№ п\п	Показатель	Результат	Процент
	Доля учебных часов ДПП для использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения		от 38,0 до 79,2

5. *Наличие в ДПП модуля (блока), обеспечивающего предметно-методическую подготовку.* Предметно-методический компонент представлен во всех представленных программах в разном объеме: доля учебных часов, обеспечивающих предметно-методическую подготовку, составляет от 69,6% до 100%. Исключение составляет программа «Психолого-педагогические основы волонтерства и добровольчества», в которой вопросам психолого-педагогических основ волонтерства и добровольчества отведено 17,6% от общего количества часов программы.

6. *Наличие стажировки.* Стажировка содержится в пяти из восьми ДПП. На стажировку отводится от 8,8% часов (ДПП «Культурология. Православная культура») до 24% часов (ДПП «Менеджмент образовательной организации в условиях новых государственных стратегий развития образования»).

7. *Наличие практических форм работы со слушателями.* Долю практических форм работы со слушателями в общем объеме ДПП определить не представляется возможным, поскольку в учебно-тематических планах ДПП не отражаются практические формы работы при организации электронного обучения.

8. *Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.* Исследование программ курсов профессиональной переподготовки показало, что в первом полугодии 2020 года все 100% ДПП включают использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

### ***ДПП КОМПЛЕКСНЫХ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ***

Для мониторингового исследования представлено 12 дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации 9 категорий, в том числе объемом 156 часов – 1 программа, 108 часов – 11 программ.

Результаты исследования программ представлены в таблице 2.

**Результаты исследования ДПП комплексных курсов повышения  
квалификации в соответствии с критериями**

№ п/п	Показатель	Результат	Процент
1.	Наличие ДПП в образовательной программе	да/нет	100/0
2.	Соответствие структуры ДПП нормативным требованиям	да/нет	100/0
3.	Соответствие содержательного компонента наименованию ДПП	да/нет	100/0
4.	Соответствие содержательного компонента ДПП действующим стратегиям и концепциям в сфере образования	да/нет	100/0
5.	Наличие в ДПП модуля (блока), обеспечивающего предметно-методическую подготовку	да/нет	100/0
	Доля учебных часов ДПП, обеспечивающих предметно-методическую подготовку		от 31,5 до 68,5
6.	Наличие стажировки	да/нет	50/50
	Доля учебных часов, отведенных на стажировку		от 11,6 до 16,7
7.	Доля практических форм работы со слушателями в общем объеме ДПП	Определить не представляется возможным	
8.	Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	да/нет	100/0
	Доля учебных часов ДПП для использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения		от 33,3 до 100

5. *Наличие в ДПП модуля (блока), обеспечивающего предметно методическую подготовку.* Предметно-методический компонент представлен во всех программах в разном объеме: в 41,7% программ доля учебных часов, обеспечивающих предметно-методическую подготовку, составляет от 32% до 50%, в 58,3% программ – более 50%.

6. *Наличие стажировки.* Стажировку содержат 6 ДПП. В среднем на стажировку отводится 14,5% часов в общем объеме программ.

7. *Наличие практических форм работы со слушателями.* Долю практических форм работы со слушателями в общем объеме ДПП определить не представляется возможным, поскольку в учебно-тематических планах ДПП не отражаются практические формы работы при организации электронного обучения.

8. *Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.* Исследование программ комплексных курсов повышения квалификации показало, что в 1 полугодии 2020 года все 100% ДПП предполагают использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

### **ДПП ЦЕЛЕВЫХ И ПРОБЛЕМНЫХ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

Для мониторингового исследования представлено 32 дополнительных профессиональных программ объёмом 72 часа.

Результаты исследования программ представлены в таблице 3.

Таблица 3

#### **Результаты исследования ДПП целевых и проблемных курсов повышения квалификации в соответствии с критериями**

№ п/п	Показатель	Результат	Процент
1.	Наличие ДПП в образовательной программе	да/нет	100/0
2.	Соответствие структуры ДПП нормативным требованиям	да/нет	100/0
3.	Соответствие содержательного компонента наименованию ДПП	да/нет	100/0
4.	Соответствие содержательного компонента ДПП действующим стратегиям и концепциям в сфере образования	да/нет	100/0
5.	Наличие стажировки	да/нет	12,5/87,5
	Доля учебных часов, отведенных на стажировку		от 22,2 до 25,0
6.	Доля практических форм работы со слушателями в общем объёме ДПП	Определить не представляется возможным	
7.	Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	да/нет	100/0
	Доля учебных часов ДПП для использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения		от 2,8 до 100

5. *Наличие стажировки.* Стажировку слушателей на базе образовательных организаций включают 4 ДПП. В трёх из них не указаны стажировочные площадки.

6. *Наличие практических форм работы со слушателями.* Как и для комплексных курсов повышения квалификации долю практических форм

работы со слушателями в общем объёме ДПП целевых курсов определить не представляется возможным.

7. *Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.* Все 100% ДПП курсов повышения квалификации общей трудоёмкостью 72 часа предполагают использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

Средний процент часов ДПП, реализованных в дистанционной форме, составил 66,7.

### **ДПП КРАТКОСРОЧНЫХ ФОРМ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ (СЕМИНАРОВ)**

Для мониторинга предоставлено 80 дополнительных профессиональных программы краткосрочных форм повышения квалификации (семинаров), в том числе объёмом:

36 часов – 15 ДПП,

24 часа – 46 ДПП,

16 часов – 17 ДПП

Результаты исследования программ представлены в таблице 4.

Таблица 4

#### **Результаты исследования ДПП семинаров в соответствии с критериями**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Результат</b>	<b>Процент</b>
1.	Наличие ДПП в образовательной программе	да/нет	93,8/6,2
2.	Соответствие структуры ДПП нормативным требованиям	да/нет	100/0
3.	Соответствие содержательного компонента наименованию ДПП	да/нет	100/0
4.	Соответствие содержательного компонента ДПП действующим стратегиям и концепциям в сфере образования	да/нет	100/0
5.	Наличие стажировки	да/нет	6,2/93,8
	Доля учебных часов, отведенных на стажировку		от 27,8 до 75,0
6.	Доля практических форм работы со слушателями в общем объёме ДПП	Определить не представляется возможным	
7.	Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.	да/нет	81,2/18,8
	Доля учебных часов ДПП для использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения		от 4,2 до 100

5. *Наличие стажировки.* Стажировку включают 5 программ краткосрочных форм повышения квалификации (6,2%). Из них в 2 программах не указаны стажировочные площадки.

6. *Наличие практических форм работы со слушателями.* Долю практических форм работы со слушателями в общем объеме ДПП семинаров определить не представляется возможным.

7. *Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.* Доля ДПП краткосрочных форм повышения квалификации (семинаров), в которых предусмотрено использование дистанционных технологий и электронного обучения, в 1 полугодии 2020 года составила 81,2%. В среднем доля учебных часов ДПП, отведенных для использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, составила 53,7%.

### **ДПП СТАЖИРОВКИ**

В 2020 году стажировка как самостоятельный вид дополнительного профессионального образования представлена 6 программами объемом 16 часов.

Результаты исследования программ представлены в таблице 6.

Таблица 6

#### **Результаты исследования ДПП стажировки в соответствии с критериями**

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель</b>	<b>Результат</b>	<b>Процент</b>
1.	Наличие ДПП в образовательной программе	да/нет	100/0
2.	Соответствие структуры ДПП нормативным требованиям	да/нет	100/0
3.	Соответствие содержательного компонента наименованию ДПП	да/нет	100/0
4.	Соответствие содержательного компонента ДПП действующим стратегиям и концепциям в сфере образования	да/нет	100/0
5.	Доля практических форм работы со слушателями в общем объеме ДПП		от 50,0 до 93,8

В программах стажировки преобладают практические формы учебных занятий (не менее 50% учебных часов в общем объеме ДПП).

В 3 программах стажировки (50%) в качестве формы проведения итоговой аттестации предусмотрен «круглый стол», что не соответствует п. 3.8. Положения об организации стажировки. В 4 программах не указаны стажировочные площадки.

Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в представленных ДПП стажировки не предусмотрено.

Доля учебных часов для использования дистанционных технологий и электронного обучения представлена в таблице 7.

Таблица 7

**Использование дистанционных образовательных технологий  
и электронного обучения**

№ п/п	Вид программ	Доля программ, включающих ДТ и ЭО, %	Доля часов, отведенных на использование ДТ и ЭО, %
1.	ДПП профессиональной переподготовки	100	от 38,0 до 79,2
2.	ДПП комплексных курсов	100	от 33,3 до 100,0
3.	ДПП целевых и проблемных курсов	100	от 2,8 до 100,0
4.	ДПП семинаров	81,2	от 4,2 до 100,0

**Общие выводы**

1. *Наличие ДПП в образовательной программе.* 97,8% представленных программ включены в образовательную программу ГАУ ДПО СОИРО, утвержденную приказом от 27.12.2019 г. № 216-осн/д.

2. *Соответствие структуры ДПП нормативным требованиям.* Структура 100% ДПП соответствует нормативным требованиям.

3. *Соответствие содержательного компонента наименованию ДПП.* Содержательный компонент почти всех ДПП соответствует наименованию программ. Исключение составляет программа «Психолого-педагогические основы волонтерства и добровольчества», в которой вопросам психолого-педагогических основ волонтерства и добровольчества отведено 17,6% от общего количества часов программы, остальное время отводится вопросам управления образовательной организацией.

4. *Соответствие содержательного компонента ДПП действующим стратегиям и концепциям в сфере образования.* Содержательный компонент 100% ДПП соответствует действующим стратегиям и концепциям в сфере образования.

5. *Наличие в ДПП модуля (блока), обеспечивающего предметно методическую подготовку.* Все 100% ДПП профессиональной переподготовки

и комплексных курсов повышения квалификации включают модули (блоки), обеспечивающие предметно-методическую подготовку обучающихся.

Доля учебных часов, отведенных на предметно-методическую подготовку составляет:

- ДПП профессиональной переподготовки – от 69,6% до 100%,
- ДПП комплексных курсов – от 31,5% до 68,5%.

6. *Наличие практических форм работы со слушателями.* 100% ДПП включают практические формы работы со слушателями.

Долю практических форм работы со слушателями в ДПП комплексных и целевых курсов повышения квалификации, а также краткосрочных форм повышения квалификации определить не представляется возможным, поскольку в учебных и учебно-тематических планах часы, отведенные на дистанционное и электронное обучение, не разделяются на теоретические и практические.

В программах стажировки доля учебных часов, отведенных на практическую работу со слушателями, составляет от 50,0% до 93,8%.

7. *Наличие стажировки.* Стажировка как самостоятельный вид дополнительного профессионального образования представлена 6 программами.

Как составляющая часть стажировка включена в 20 ДПП (15,2%), в том числе:

- ДПП профессиональной переподготовки – 62,5%,
- ДПП комплексных курсов – 50%,
- ДПП целевых и проблемных курсов – 12,5%,
- ДПП краткосрочных форм повышения квалификации – 6,2%.

Доля учебных часов, отведенных на стажировку, составляет:

- курсы профессиональной переподготовки – от 8,8% до 24,0%
- комплексные курсы – от 11,6% до 16,7%
- целевые и проблемные курсы – от 22,2% до 25,0%
- краткосрочные формы повышения квалификации – от 27,8% до 75,0%

8. *Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.* Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение используются при реализации 88,6% ДПП.

На основании приказа ГАУ ДПО СОИРО от 16.06.2020 года № 122-осн/д «О проведении мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов Смоленской области» и в целях обеспечения роста эффективности качества системы повышения квалификации педагогов Смоленской области организационно-методический отдел

(Марчевская Т.Н.) организовал проведение внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования, реализованных в 2019–2020 учебном году.

Внешняя оценка качества ДПП ПК и ПП проводилась в ходе общественно-профессиональной экспертизы с участием привлекаемых экспертов регионального учебно-методического объединения в период с 16 июня 2020 года по 7 июля 2020 года по следующим характеристикам:

- оформление ДПП в соответствии с требованиями;
- соответствие структуры ДПП ПК и ПП нормативным требованиям;
- соответствие содержательного компонента ДПП ПК и ПП

актуальным направлениям развития образования.

Привлекаемый эксперт на каждую ДПП ПК и ПП заполнял экспертный лист по форме, представленной в приложении 1.

Экспертные заключения составлены на 118 дополнительных профессиональных программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки из них 11 дополнительных профессиональных программы профессиональной переподготовки.

#### **Результаты экспертизы ДПП ПК и ПП**

Максимальное количество баллов по результатам технической с содержательной экспертизы (48) получили 78 программ (66% от общего количества программ).

115 программ (97,5% от общего количества экспертируемых программ) получили оценку от 48 до 43 баллов (90 – 100% баллов) – полностью соответствуют и рекомендованы к реализации.

3 программы (2,5 % от общего количества программ) получили оценку от 35 до 42 баллов (89 – 75% баллов) – частично соответствуют и рекомендованы к реализации с учетом замечаний.

Программ, которые не соответствует и не рекомендованы к реализации – с оценкой ниже 35 баллов, нет.

**Экспертный лист  
по проведению общественно-профессиональной экспертизы  
дополнительной профессиональной программы повышения  
квалификации и профессиональной переподготовки**

(наименование программы)

Техническая экспертиза\*

№ п/п	Критерии и показатели	Оценка (да/нет)
<b>1. Программа соответствует общепринятым требованиям к оформлению документов (максимум 6 баллов)</b>		
1.1	Представлена в печатном виде	
1.2	Представлена в электронном виде	
1.3	Титульный лист соответствует рекомендуемым требованиям	
1.4	Форматирование текста ДПП соответствует общепринятым требованиям	
1.5	Программа оформлена в соответствии с рекомендуемой структурой ДПП	
1.6	Список рекомендуемой литературы оформлен в соответствии с ГОСТ 2008 г.	
<b>2. Структура ДПП (максимум 6 баллов)</b>		
2.1	Пояснительная записка	
2.2	Учебный / учебно-тематический план	
2.3	Содержательная часть	
2.4	Формы аттестации, оценочные материалы	
2.5	Учебно-методическое обеспечение	
2.6	Литература	
	<b>Сумма баллов</b>	

\* В технической экспертизе оценивается факт наличия/отсутствия критерия или показателя. Оценочная шкала: 1 – критерий/показатель присутствует; 0 – критерий/показатель отсутствует. Если по показателю 1.5 выставлена оценка «0 баллов», ДПП не оценивается, а возвращается на доработку. Если по критерию 2 «Структура ДПП» есть хотя бы один показатель с оценкой «0 баллов», ДПП не оценивается, а возвращается на доработку.

Содержательная экспертиза (оценивается факт наличия / отсутствия показателя)\*\*

№ п/п	Критерии и показатели	Оценка (да/нет)
<b>1. Актуальность (максимум 4 балла)</b>		
1.1	ДПП ориентирована на запросы региональной системы образования рынка труда региона	
1.2	ДПП ориентирована на наиболее значимую проблематику в системе образования	
1.3	ДПП ориентирована на требования / содержание соответствующего профессионального стандарта, ФГОС	

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Оценка (да/нет)</b>
1.4	ДПП ориентирована на запросы слушателей и требования работодателей	
<b>2. Пояснительная записка (максимум 6 баллов)</b>		
2.1	Соотнесенность темы ДПП и целевой аудитории	
2.2	Соотнесенность цели и ожидаемых результатов	
2.3	Присутствует характеристика квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций (или) уровней квалификации	
2.4	Присутствует характеристика компетенций, подлежащих совершенствованию, и (или) перечень новых компетенций, формирующихся в результате освоения программы	
2.5	Планируемые результаты обучения соотносятся с требованиями соответствующего профессионального стандарта, ФГОС	
2.6	Планируемые результаты обучения инструментальны / поддаются объективной оценке	
<b>3. Учебный / учебно-тематический план (максимум 7 баллов)</b>		
3.1	Целостность УТП	
3.2	УТП может быть адаптирован к индивидуальным запросам слушателей	
3.3	УТП состоит из комплекса взаимосвязанных модулей	
3.4	Модули и темы соотносятся с темой ДПП	
3.5	Наличие новых образовательных подходов, концепций, форм организации учебной деятельности	
3.6	Практикоориентированность / не менее 20 % от общего количества часов /	
3.7	Использование дистанционных образовательных технологий и (или) технологий электронного обучения / не менее 20 % от общего количества часов/	
3.8	Наличие в ДПП модуля (блока), обеспечивающего предметно-методическую подготовку/ не менее 20 % от общего количества часов	
3.9	Наличие стажировки в ДПП	
<b>4. Содержание программы (максимум 6 баллов)</b>		
4.1	Содержание структурировано по модулям / темам	
4.2	Аннотированное описание модуля / темы соотносится с объемом времени, отведенного на его изучение	
4.3	Соответствие содержания выбранному типу и виду организации деятельности, видов занятий	
4.4	Содержание ДПП соответствует характеристике трудовых функций соответствующих профессиональных стандартов / нормативным документам	
4.5	Содержание ДПП соответствует актуальным научно-практическим результатам, достигнутым в конкретных предметных областях знаний	
4.6	В содержании отражены новые образовательные подходы и концепции	

№ п/п	Критерии и показатели	Оценка (да/нет)
<b>5. Учебно-методическое обеспечение (максимум 8 баллов)</b>		
5.1	Соответствие выбранных видов и форм занятий целям и планируемым результатам	
5.2	Использование базы работодателей для проведения занятий	
5.3	Использование ресурсов сетевой формы реализации программы	
5.4	Соответствие методов обучения содержанию и целям ДПП	
5.5	Привлечение к реализации программы передовых педагогов-практиков, квалифицированных и компетентных преподавателей	
5.6	Использование стажировочных площадок для проведения занятий	
5.7	Информационное обеспечение содержит ЭОР	
5.8	Наличие специально разработанных учебно-методических материалов для обучающихся	
<b>6. Формы аттестации, оценочные материалы (максимум 5 баллов)</b>		
6.1	Представлены формы промежуточной и итоговой аттестации	
6.2	Формы итоговой аттестации соответствуют целям программы и планируемым результатам	
6.3	Вариативность форм и методов оценки результатов	
6.4	Содержание оценочных материалов соответствует заявленной форме	
6.5	Содержание оценочных материалов позволяет оценить степень достижения планируемых результатов	
<b>Конкурентоспособность программы – не обязательно</b>		
	Уникальность программы	
	Наличие аналогичных программ в других организациях	
	Потенциальная востребованность содержания программы	
	Производительность программы (сколько слушателей может проходить обучение одновременно)	
	<b>Сумма баллов</b>	

**\*\*** В содержательной экспертизе оценивается факт наличия/отсутствия критерия или показателя. Оценочная шкала: 1 – критерий/показатель присутствует; 0 – критерий/показатель отсутствует.

Если по критерию 1 выставлена оценка «0 баллов», ДПП не оценивается, а возвращается на доработку. Если по критерию 2 «Пояснительная записка» в показателях 2.2.–2.5 есть хотя бы один с оценкой «0 баллов», ДПП не оценивается, а возвращается на доработку. Если по критерию 4 «Содержание программы» показатели 4.4 и 4.5 с оценкой «0 баллов», ДПП не оценивается, а возвращается на доработку. Если по критерию 6 «Формы аттестации» показатель 6.2 с оценкой «0 баллов», ДПП не оценивается, а возвращается на доработку.

Максимальное количество баллов по результатам технической с содержательной экспертизы – 48.

Программа полностью соответствует и рекомендована к реализации при оценке от 48 до 43 баллов (90 – 100% баллов).

Программа частично соответствует и рекомендована к реализации с учетом замечаний от 42 до 35 баллов (89 – 75% баллов).

Программа не соответствует и не рекомендована к реализации – ниже 35 баллов.

\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
ФИО

### **Общие выводы**

Внешняя оценка качества дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, которая проводилась в ходе общественно-профессиональной экспертизы с участием привлекаемых экспертов регионального учебно-методического объединения показала, что дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемые ГАУ ДПО СОИРО, полностью или частично соответствуют требованиям, предъявляемым к ДПП ПК и ПП.

### **4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности**

В 2019–2020 учебном году ГАУ ДПО СОИРО осуществлял образовательную деятельность по 8 дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки. Среди них:

«Дефектология» – 250 ч.

«Православная культура. Мировые религиозные культуры» – 250 ч.

«Культурология. Православная культура» – 250 ч.

«Психолого-педагогические основы волонтерства и добровольчества» – 250 ч.

«Менеджмент образовательной организации в условиях новых государственных стратегий развития образования» – 250 ч.

«Менеджмент образования организации дополнительного профессионального образования в условиях стандартизации» – 250 ч.

«Управление муниципальной системой образования в условиях развития цифровой образовательной среды» – 256 ч.

«Менеджмент организации дошкольного образования» – 250 ч.

Доля ДПП ПП педагогической направленности составила 50% от общего числа ДПП ПП. Все ДПП ПП педагогической направленности соответствуют

нормативным требованиям, предъявляемым к содержанию и структуре программы (таблица 1).

Таблица 1

**Результаты исследования ДПП ПП педагогической направленности**

№	Показатель	Результат	Процент
1.	Наличие ДПП в образовательной программе	да/нет	100/0
2.	Соответствие структуры ДПП нормативным требованиям	да/нет	100/0
3.	Соответствие содержательного компонента наименованию ДПП	да/нет	100/0
4.	Соответствие содержательного компонента ДПП действующим стратегиям и концепциям в сфере образования	да/нет	100/0
5.	Наличие в ДПП модуля (блока), обеспечивающего предметно-методическую подготовку	да/нет	100/0
	Доля учебных часов ДПП, обеспечивающих предметно-методическую подготовку		от 69,6 до 73
6.	Наличие стажировки	да/нет	62,5
	Доля учебных часов, отведенных на стажировку		от 12 до 24,0
8.	Использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	да/нет	100/0
	Доля учебных часов ДПП для использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения		от 58,0 до 79,2

ДПП ППП были скорректированы с учетом увеличения доли часов, отведенных на занятия, проводимые с применением технологий электронного обучения. Такое решение было обосновано объективными условиями (нахождение в режиме самоизоляции (карантина)).

**Общие выводы**

Дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки педагогической направленности, реализованные в 2019-2020 учебном году, соответствуют нормативным требованиям, предъявляемым к содержанию и структуре программы, обеспечивают освоение обучающимися новых компетенций. В связи с цифровизацией образования и созданием в регионе информационно-библиотечных центров, необходимо в 2020–2021 году организовать обучение педагогов-библиотекарей общеобразовательных организаций Смоленской области по дополнительной профессиональной программе профессиональной переподготовки педагогической направленности.

## Адресные рекомендации

### **1. Повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов:**

Департаменту Смоленской области по образованию и науке обеспечить координацию деятельности организаций, осуществляющих повышение квалификации педагогов в части организации обучения на основе диагностики профессиональных дефицитов.

ГАУ ДПО СОИРО привлечь к участию в мероприятиях по выявлению профессиональных дефицитов организации Смоленской области, осуществляющие обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации как субъектов региональной системы повышения квалификации и профессионального роста педагогов.

### **2. Стимулирование профессионального роста педагогов:**

Департаменту Смоленской области по образованию и науке обеспечить координацию деятельности субъектов региональной методической системы, направленной на обеспечение профессионального роста педагогов Смоленской области.

ГАУ ДПО СОИРО организовать работу с руководителями и специалистами органов местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования по обеспечению сопровождения профессионального роста педагогов с привлечением ресурсов муниципальных методических служб, скорректировать работу по привлечению педагогов к экспертной деятельности.

### **3. Качество программ дополнительного профессионального образования:**

ГАУ ДПО СОИРО и организациям, осуществляющим обучение педагогических работников включить стажировку обучающихся как обязательную часть дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.

Региональному учебно-методическому объединению организовать сетевое взаимодействие педагогов Смоленской области, привлекаемых к профессионально-общественной экспертизе дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

### **4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:**

ГАУ ДПО СОИРО организовать в 2020–2021 году обучение педагогов-библиотекарей общеобразовательных организаций Смоленской области по

дополнительной профессиональной программе профессиональной  
переподготовки педагогической направленности.

Проректор по науке и проектированию  
образовательной деятельности  
ГАУ ДПО СОИРО



И.А. Дидук

08.07.2020