

## **Республиканский педагогический форум**

### **Дискуссионная площадка**

#### **«Развитие кадрового потенциала как фактор повышения качества образования в Республике Коми»**

**9 октября 2014 года**

**Место проведения:** Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Коми республиканский институт развития образования», г. Сыктывкар, ул. Орджоникидзе, д. 23, аул.103

**Время проведения:** 14.00

**Участники:** руководители образовательных организаций Республики Коми.

**Формат:** панельная дискуссия.

#### **Регистрация участников форума**

**13-30-14.00**

**Место регистрации – библиотека ГОУДПО «КРИРО»**

Ведущие дискуссионной площадки;

**Гудырева Л.Н., к.п.н., проректор по инновационной деятельности в образовании ГОУДПО «КРИРО»**

**Апалькова И.Г., проректор по модернизации общего образования**

**1. Открытие секции. Приветственное слово Шеболкиной Е.П., к.ф.н., ректора КРИРО**

**2. Панельная дискуссия**

Гудырева Л.Н. называет тему панельной дискуссии, представляет экспертов и озвучивает вопросы к обсуждению:

1) Каковы причины выбора выпускниками школ РК педагогической профессии по остаточному принципу? Каким образом можно повысить имидж педагогической профессии?

2) Актуальна ли проблема закрепления молодых кадров для Вашей ОО? Какие эффективные способы решения этой проблемы Вы можете предложить?

3) Какие проблемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки актуальны для Вашей организации? Каковы пути решения этих проблем?

**2.1. Имидж профессии «педагог» и выбор педагогической профессии выпускниками школ Республики Коми.**

*Актуализация проблемы.*

Апалькова И.Г.:

Центром развития профессионального образования КРИРО в 2014 году был проведен анализ профессиональных намерений и планов выпускников 9-х и 11-х классов общеобразовательных организаций Республики Коми. Профессиональные предпочтения учащихся 9-х классов таковы:

Профессиональная сфера	Количество опрошенных %
Транспорт	9,5
Государственное управление	8,6
Здравоохранение	8,3
Сервис, обслуживание населения	7,4
Информационные системы	6,1
Культура, искусство	5,9
Спорт	5,4
Образование, педагогика	5,1
Промышленность, производство	4,4
Предпринимательство (бизнес)	4,4
Строительство, архитектура	4,3
Силовые структуры	4,1
Юриспруденция	3,8
Экономика, бухгалтерский учет	2,9
Туризм	2,9
Социальная сфера	2,8
Наука	1,9
Средства массовой информации	1,6
Торговля	1,5
Связь	1,5
Маркетинг, реклама	1,4
Финансы	1,3
Сельское хозяйство	1,3
Лесное хозяйство	1
Логистика	0,9
Жилищно-коммунальное хозяйство	0,5

Вы видите, что профессиональная сфера «Образование, педагогика» занимает 8 позицию, ее опережают такие профессиональные сферы, как транспорт; государственное управление; здравоохранение; сервис, обслуживание населения; культура, искусство, спорт.

Перед вами профессиональные предпочтения учащихся 11-х классов:

Профессиональная сфера	Количество опрошенных %
Государственное управление	9,4
Здравоохранение	9
Юриспруденция	8,7
Информационные системы	7,6
Экономика, бухгалтерский учет	5,36
Образование, педагогика	5,31
Культура, искусство	4,99
Силовые структуры	4,90
Промышленность, производство	4,6
Спорт	4,5
Строительство, архитектура	4,15
Социальная сфера	4,10
Предпринимательство (бизнес)	3,9
Сервис, обслуживание	3,4
Средства массовой информации	3,1
Маркетинг, реклама	2,8
Наука	2,75
Транспорт	2,70
Туризм	2,4
Финансы	1,6
Лесное хозяйство	1,3
Связь	1,2
Торговля	0,6
Жилищно-коммунальное хозяйство	0,4
Логистика	0,3
Сельское хозяйство	0,2

Образованию, педагогике выпускники старшей школы предпочитают такие профессиональные сферы, государственное управление; здравоохранение; юриспруденция; информационные системы. экономика, бухгалтерский учет.

Позиции профессиональной сферы «Образование, педагогика» не так высоки, как хотелось бы.

*Проблемный вопрос, адресованный аудитории.*

Гудырева Л.Н.:

Почему выпускники школ РК выбирают педагогическую профессию по остаточному принципу? Что нужно сделать, чтобы повысить имидж педагогической профессии?

*Мнение аудитории.*

Гудырева Л.Н. подводит итоги обсуждения и предоставляет слово экспертам.

Мжаванадзе Н.Ш., заведующий Центром развития профессионального образования, анонсирует профориентационные проекты - республиканский конкурс общеобразовательных организаций «Лучший информационный стендовый материал, посвященный педагогическим профессиям» и республиканский фестиваль социальной рекламы «образовательное пространство».

Смирнова С.В., заведующий кафедрой воспитания развития личности, рассказывает о проекте «Призвание – учитель».

2.2. Эффективные пути решения проблемы закрепления молодых специалистов в ОО РК.

*Актуализация проблемы.*

Апалькова И.Г.:

Готовясь к форуму, мы предложили руководителям образовательных организаций РК заполнить анкеты. В анкетировании приняло участие 100 респондентов, заведующих детскими садами, директоров школ, руководителей образовательных организаций дополнительного образования.

Нам было интересно, желают ли руководители образовательных организаций видеть в своих коллективах молодых специалистов. Оказывается, да. Причем желают видеть выпускников ссузов и вузов Республики Коми, несмотря на то что 80% опрошенных оценивают уровень их подготовки как низкий.

На привлечение каких кадров направлена политика Вашей образовательной организации?	
- молодых специалистов, окончивших ссузы, вузы Республики Коми	76,6%
- педагогов со стажем работы	48%

Выяснилось, что образовательными организациями проводится разнообразная работа по привлечению молодых специалистов в детские садики, школы и т.д.

Какие рекламные мероприятия проводила Ваша образовательная организация для привлечения молодых педагогов?	
- участие в выставках, ярмарках образовательных услуг, вакансий	26,6%
- рекламные плакаты, щиты, расклейка небольших рекламных объявлений, реклама в Интернете	21,6%
- объявления в специализированных изданиях	11,6%
- дни открытых дверей	11,6%
- никакие мероприятия не проводились, но они нужны	15%

Но, согласно анкетам, 25% молодых специалистов покидает образовательные организации в течение первых пяти лет.

*Проблемные вопросы, адресованные аудитории.*

Гудырева Л.Н.:

Актуальна ли эта проблема для Вашей ОО? Какие эффективные способы решения этой проблемы Вы можете назвать?

*Мнение аудитории.*

Апалькова И.Г.:

А что думают по этому поводу руководители, принявшие участие в анкетировании?

Какие факторы, на Ваш взгляд, способствуют адаптации и закреплению молодых педагогов в образовательной организации?	
- поддержка со стороны администрации, коллег, родителей	83,3%
- материальное стимулирование	66,6%
- благоприятный микроклимат в образовательной организации	50%
- удобный график работы	18,3%

Гудырева Л.Н. подводит итоги обсуждения и предоставляет слово *экспертам.*

Демина Э.М., заведующий Центром развития образовательных систем, акцентирует внимание аудитории на необходимости организации методической работы с молодыми специалистами в ОО.

Ныркова С.А., заведующий Центром аттестации и экспертизы в

образовании, говорит об аттестации как стимуле профессионального становления и развития педагога.

Торлопова Е.А., методист Центра развития общего образования, подводит итоги участия молодых педагогов в конкурсах «Учитель года», «Первые шаги».

Апалькова И.Г. презентует проект «Педагогическая школа самообразования».

3.3. Актуальные проблемы региональной системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

*Актуализация проблемы.*

Апалькова И.Г.:

Мы не могли не воспользоваться случаем и не задать нашим уважаемым руководителям несколько вопросов о повышении квалификации и профессиональной переподготовке.

Проходят ли педагогические работники Вашей образовательной организации диагностику профессиональных затруднений перед выбором модулей дополнительных профессиональных программ?	
- да	33,3%
- нет	66,7%
Учитываются ли при выборе модулей дополнительных профессиональных программ запросы образовательной организации?	
- да	50%
- нет	50%
Учитываются ли при выборе модулей дополнительных профессиональных программ запросы педагога?	
- да	50%
- нет	50%

Осуществляя переход от системы массового образования к непрерывному индивидуализированному образованию для всех, ориентированному на формирование творческой социально ответственной личности, институт реализует в персонифицированный подход. А насколько педагог свободен в выборе модулей дополнительных профессиональных программ, насколько учитываются его профессиональные затруднения и предпочтения?

Проходят ли педагогические работники Вашей образовательной организации диагностику профессиональных затруднений перед выбором модулей дополнительных профессиональных программ?	
- да	33,3%
- нет	66,7%
Учитываются ли при выборе модулей дополнительных профессиональных программ запросы образовательной организации?	
- да	50%
- нет	50%

Только в трети образовательных организаций проводится диагностика профессиональных затруднений, только в 50% случаев учитываются при выборе модулей ДПП ПК ПП интересы педагога и ОО.

Следующие данные говорят о том, в каких формах руководители ОО предпочитают осуществлять обратную связь после бучения педагога в КРИРО.

Каким образом осуществляется обратная связь после прохождения педагогом и руководителем курсов повышения квалификации (профессиональной переподготовки) в Вашей образовательной организации?	
- педагог (руководитель) выступает с сообщением на педагогическом совете	83,3%
- педагог выступает с сообщением на заседании ШМО	83,3%
- педагог (руководитель) обобщает опыт	15%
- педагог (руководитель) защищает проект	3,33%

А теперь о проблемах.

С какими проблемами, связанными с повышением квалификации педагогических работников Вашей образовательной организации, Вы столкнулись в 1 полугодии 2014 года?	
- отсутствие финансирования, недофинансирование	50%
- отсутствие (незнание) методик диагностики профессиональных затруднений педагога	35%

- дефицит (неактуальность) модулей ДПП	10%
- отсутствие информации (об ОО ДПО, о реализуемых в них ДПП, сроках, механизме оплаты и т.д.)	5%
- качество реализации ДПП	1%
- отсутствие выездных курсов	1%

*Проблемные вопросы, адресованные аудитории.*

*Гудырева Л.Н.:*

Какие проблемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки не были озвучены? Какие пути решения данных проблем Вы можете предложить?

*Мнение аудитории.*

Гудырева Л.Н. подводит итоги обсуждения и предоставляет слово экспертам.

Лянцевич В.М., к.п.н., первый проректор, озвучивает проблемы реализации ДПП на платной основе и пути их решения.

Гудырева Л.Н. рассказывает о накопительной системе повышения квалификации в условиях регионального сетевого взаимодействия.

4. Подведение итогов. Слово экспертам.



**Анкета для руководителей ОО**

1. На привлечение каких кадров, с Вашей точки зрения, в первую очередь должна быть направлена политика Вашей образовательной организации? (Отметьте, пожалуйста, не более двух ответов.)

- А) молодых специалистов, окончивших ссузы, вузы Республики Коми;
- Б) молодых специалистов, окончивших ссузы, вузы за пределами Республики Коми;
- В) педагогов со стажем работы;
- Г) практиков, готовых совмещать работу в образовательной организации с другими видами деятельности;
- Д) всех, кто готов и может работать в этой должности;
- Е) другое (напишите) \_\_\_\_\_

2. Какие рекламные мероприятия проводила Ваша образовательная организация для привлечения молодых педагогов?

- А) коммерческая реклама в газетах, по радио;
- Б) объявления в специализированных изданиях;
- В) рекламные плакаты, щиты, расклейка небольших рекламных объявлений, реклама в Интернете;
- Г) дни открытых дверей;
- Д) участие в выставках, ярмарках образовательных услуг, вакансий;
- Е) концертно-фестивальная деятельность, олимпиады, конкурсы;
- Ж) другие мероприятия (напишите)

З) нет, никакие мероприятия не проводились, но они нужны;

И) наша образовательная организация хорошо известна и в рекламе не нуждается.

3. Какие факторы, на Ваш взгляд, способствуют, а какие препятствуют адаптации и закреплению молодых педагогов в образовательной организации?

3.1. факторы, способствующие адаптации и закреплению молодых педагогов в образовательной организации

- А) удобный график работы;
- Б) поддержка со стороны администрации, коллег, родителей;
- В) равномерное распределение нагрузки;
- Г) регулярный плановый контроль;
- Д) благоприятный микроклимат в организации;
- Е) прохождение курсов повышения квалификации или другой формы обучения;
- Ж) материальное стимулирование
- З) другое (напишите) \_\_\_\_\_

3.2. факторы, препятствующие адаптации и закреплению молодых педагогов в образовательной организации

- А) неудобный график работы;
- Б) отсутствие поддержки со стороны администрации, коллег, родителей;
- В) перегрузка;
- Г) отсутствие регулярного планового контроля;
- Д) отсутствие педагога на рабочем месте (больничный лист, сессия и т.д.);
- Е) отсутствие возможности повышения квалификации, другой формы обучения;
- Ж) неблагоприятный микроклимат в организации;
- З) отсутствие материального стимулирования
- И) другое (напишите) \_\_\_\_\_

4. Сколько молодых специалистов пришло на работу в Вашу образовательную организацию за последние пять лет?

\_\_\_\_\_

5. Сколько из них работает по настоящее время?

\_\_\_\_\_

6. Оцените уровень профессиональных знаний и умений педагогов, поступивших на работу в образовательную организацию за последние три года.

- А) высокий;
- Б) средний;
- В) низкий.

7. Проходят ли педагогические работники Вашей образовательной организации диагностику профессиональных затруднений перед выбором модулей дополнительных профессиональных программ?

да нет

8. Учитываются ли при выборе модулей дополнительных профессиональных программ запросы

8.1. образовательной организации

да нет

8.2. педагога

да нет

9. Каким образом осуществляется обратная связь после прохождения педагогом и руководителем курсов повышения квалификации (профессиональной переподготовки) в Вашей образовательной организации?

- А) педагог (руководитель) выступает с сообщением на педагогическом совете
- Б) педагог выступает с сообщением на заседании ШМО

- В) педагог (руководитель) защищает проект
- Г) педагог (руководитель) обобщает опыт
- Д) другое (напишите) \_\_\_\_\_

10. С какими проблемами, связанными с повышением квалификации педагогических работников Вашей образовательной организации, Вы столкнулись в 1 полугодии 2014 года?

- А) отсутствие в ОО нормативной базы (перспективного плана аттестации и графика на текущий год, Положения о разработке и реализации персонифицированных программ повышения квалификации и т.д.)
- Б) отсутствие информации (об ОО ДПО, о реализуемых в них ДПП, сроках, механизме оплаты и т.д.)
- В) дефицит (неактуальность) модулей ПДД
- Г) отсутствие финансирования
- Д) отсутствие (незнание) методик диагностики профессиональных затруднений педагога
- Е) другое (напишите) \_\_\_\_\_