

ОТЧЕТ О МОНИТОРИНГЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СПО ПО МОДУЛЬНОЙ ВАРИАТИВНОЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ «ШКОЛА ТРЕНЕРОВ» И ОБЕСПЕЧЕННОСТИ НЕОБХОДИМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ ПРОЦЕССОВ РАЗВИТИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОО

Для сбора данных в рамках мониторинга была разработана методика проведения самообследования эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО. Мониторинг проведен в августе-ноябре 2020 г. Участие в мониторинге приняли 232 ПОО из 46 регионов Российской Федерации.

Отчет по итогам проведенного мониторинга включает следующие разделы:

- 1) методика проведения самообследования эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО;
- 2) сводное экспертное заключение по результатам анализа отчетов о самообследовании.

1. Методика проведения самообследования эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО

Введение

Одним из инструментов обеспечения качества кадров в профессиональных образовательных организациях, реализующих образовательные программы СПО, является их непрерывное профессиональное развитие (непрерывное образование). Для решения этой задачи необходимо создание условий, которые позволяют реализовать процессы непрерывного образования на постоянной основе, а также обеспечить их улучшение в соответствии с конкретными задачами развития ПОО. Запуск и поддержание процессов непрерывного образования требуют соответствующих компетенций педагогических работников ПОО, которые необходимо формировать и совершенствовать.

Предлагаемый мониторинг эффективности обучения педагогических работников системы СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО (далее – Мониторинг) позволяет:

- оценить эффективность обучения педагогических работников по программе «Школа тренеров»;
- выявить дефициты профессиональных компетенций, необходимых для реализации и совершенствования процессов непрерывного образования в конкретных профессиональных образовательных организациях СПО;
- определить основные направления улучшения процессов непрерывного образования в ПОО, включая совершенствование компетенций педагогических работников;
- понять основные направления развития непрерывного образования в ПОО с учетом основных требований к компетенциям педагогических работников;
- создать основу для планирования улучшения процессов непрерывного образования в ПОО;
- получить возможность сравнения с лучшими результатами, достигнутыми как самой ПОО, так и другими образовательными организациями (бенчмаркинг).

Для проведения Мониторинга профессиональным образовательным организациям требуется создание единого комплекса критериев и показателей эффективности профессионального развития педагогических работников и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО.

Для сбора данных в рамках мониторинга разработана методика самообследования эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО (далее – Самообследование).

Ключевыми критериями оценки обеспеченности ПОО компетенциями, необходимыми для развития непрерывного образования, являются:

- 1) сформированная система целевого управления непрерывным развитием педагогических работников;
- 2) планирование профессионального развития педагогических работников;
- 3) использование современных педагогических технологий и цифровой образовательной среды;
- 4) результативность непрерывного образования педагогических работников ПОО;

5) эффективность обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров».

Критерии выделены в соответствии с этапами цикла управления Шухарта-Деминга (PDCA). При оценке критерия 5 учитывались результаты не только самообследования ПОО, но и опроса слушателей программы на предмет качества обучения, применимости полученных знаний и навыков.

В целях данной работы эффективность понимается как соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами, а результативность – как степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов.

Методика проведения самообследования представляет собой описание алгоритма проведения самообследования ПОО по установленным показателям. Методика содержит: описание процедуры проведения самообследования, форму отчетности о самообследовании, критерии и показатели самообследования, инструкцию по заполнению формы, критерии для отбора лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО, алгоритм проведения анализа результатов самообследования, описание механизмов привлечения участников самообследования и их взаимодействия с организаторами мониторинга эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО.

1.1. Описание процедуры проведения самообследования

Процедура самообследования профессиональной образовательной организации состоит из следующих этапов.

1. Организационный этап – на этом этапе ПОО принимает решение о проведении самообследования и определяет:

- цели самообследования (выявление дефицитов профессиональных компетенций, необходимых для реализации и совершенствования процессов непрерывного образования в конкретных ПОО; определение основных направлений улучшения процессов НО в ПОО, включая формирование/совершенствование компетенций педагогических работников, и др.);
- сроки проведения самообследования;
- лицо, ответственное за организацию самообследования;
- целевую группу респондентов, состоящую из руководителей, педагогических работников, специалистов, осуществляющих поддержку обучения и профессионального развития педагогических работников ПОО.

2. Проведение самообследования путем участия респондентов в опросе на электронном ресурсе <http://edu-spo.gapm.ru/mod/page/view.php?id=1544> или <http://spo.gapm.ru/anketa/>, содержащем анкету (приложение А) и инструкцию по ее заполнению (п. 3 Методики самообследования).

3. Аналитический этап – анализ сформированной экспертной группой представленных отчетов об эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО. На основании проведенного анализа эксперты определяют лучшие практики обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО. Результаты мониторинга размещаются на информационном ресурсе <http://spo.gapm.ru> для распространения лучших практик и использования опыта реализации непрерывного образования педагогических работников другими образовательными организациями.

1.2. Форма отчетности о самообследовании, критерии и показатели для самообследования

Форма отчетности о самообследовании состоит из идентификационной части анкеты – паспорта ПОО, участвующей в мониторинге, а также показателей и критериев результативности процессов непрерывного образования педагогических работников в профессиональных образовательных организациях.

Идентификационная часть анкеты для самообследования включает название ПОО, ИНН, электронный адрес (для взаимодействия организаторов и участников мониторинга), а также сведения о количестве педагогических работников в ПОО (рисунок 1).

Критерии и показатели результативности процессов непрерывного образования педагогических работников в профессиональных образовательных организациях представлены в таблице 1.

Анкета для самообследования (анкета 2)

Анкета для самообследования (Т4Т-2020)

Школы тренеров 2020

* Обязательно

Адрес электронной почты *

Ваш адрес эл. почты

Название ПОО *

Мой ответ

ИНН организации *

Мой ответ

Кол-во педагогических работников в ПОО *

Мой ответ

[Далее](#)

Страница 1 из 6

Рисунок 1 – Идентификационная часть анкеты

Таблица 1 –Критерии и показатели результативности процессов непрерывного образования педагогических работников в профессиональных образовательных организациях

Критерии	Показатели	Шкала
1. Сформированная система целевого управления непрерывным развитием педагогических работников	1.1 Наличие стратегии/ программы формирования кадровых условий на основе технологий непрерывного образования и компетентностного подхода	Не имеется Имеется, но не актуализируется Имеется и актуализируется
	1.2 Наличие и достаточность локальных нормативных актов ПОО, регламентирующих систему непрерывного образования педагогических работников ПОО	Не имеются Имеются, но не актуальны или не охватывают все аспекты системы Имеются в достаточном объеме и актуализируются
	1.3 Ведение учета результатов профессионального развития педагогических работников (формальное образование)	Не ведется Ведется не регулярно Проводится регулярно, актуализируется
	1.4 Ведение учета результатов профессионального развития педагогических работников (неформальное образование)	Не ведется Ведется не регулярно Проводится регулярно, актуализируется
	1.5 Использование цифровой среды для внутриорганизационных коммуникаций и профессионального развития педагогических работников	Используется ограниченно (например, только корпоративная электронная почта) Используются различные инструменты, но без общей системы Имеется система управления цифровой средой

Критерии	Показатели	Шкала
2. Планирование профессионального развития педагогических работников	2.1 Наличие процедуры оценки компетенций педагогических работников ПОО	Не имеется Имеется, но не актуализируется Имеется и актуализируется с учетом решения разных задач (проведение оценки при приеме на работу, в рамках аттестации и т.д.)
	2.2 Наличие описания методов оценки компетенций педагогических работников, используемых в ПОО/ Наличие фонда оценочных средств для оценки компетенций педагогических работников	Не имеется Имеется, но не актуализируется Имеется и актуализируется с учетом решения разных задач
	2.3 Наличие индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников ПОО (индивидуальный маршрут профессионального развития)	Да /нет
	2.4 Наличие программ ДПП для повышения квалификации/ профессиональной переподготовки педагогических работников ПОО	Да /нет
	2.5. Создание и актуализация перечня ресурсов неформального образования (в том числе с использованием ДОТ) для обучения педагогических работников ПОО	Не имеется Имеется, но не актуализируется Имеется и актуализируется с учетом решения разных задач
3. Использование современных	3.1. Наличие системы мотивации педагогических работников к использованию современных педагогических	Не имеется Имеется, но не актуализируется

Критерии	Показатели	Шкала
педагогических технологий и цифровой образовательной среды	технологий и цифровой образовательной среды	Имеется и актуализируется
	3.2 Степень готовность к использованию цифровой образовательной среды	Процент педагогических работников ПОО (от общего количества педагогических работников ПОО), готовых к использованию: - смешанного обучения, - обучения с применением ДОТ
	3.3 Наличие дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки (ДПП) и онлайн-курсов для обучения и профессионального развития педагогических работников ПОО	Да/нет
	3.4 Степень владения современными педагогическими технологиями	Процент педагогических работников (от общего количества педагогических работников ПОО), применяющих: – информационно-коммуникационные технологии (применение ИКТ) – технологию критического мышления, – проектную технологию, – технологию проблемного обучения, – игровую технологию, – кейс-технологию.

Критерии	Показатели	Шкала
	3.5 Наличие документально оформленной системы наставничества в ПОО и использование обмена опытом в профессиональном развитии	<p>Не имеется</p> <p>Имеется, но не регламентирована ЛНА</p> <p>Имеется и регламентирована ЛНА</p> <p>Процент ПОО (от общего количества ПОО, принявших участие в мониторинге), использующих различные формы организации обмена опытом педагогических работников</p>
4. Результативность непрерывного образования педагогических работников ПОО	4.1 Доля педагогических работников ПОО, прошедших обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки за предыдущий год в рамках формального образования	Процент от общего числа педагогических работников ПОО
	4.2. Доля педагогических работников ПОО, активно участвующих в мероприятиях в рамках неформального образования, в соответствии с планом	Процент от запланированного числа педагогических работников ПОО
	4.3 Доля педагогических работников ПОО, участвующих в подготовке обучающихся к чемпионатам Ворлдскиллс Россия	Процент от общего числа педагогических работников ПОО
	4.4 Доля педагогических работников ПОО, имеющих сертификат эксперта Ворлдскиллс Россия / выступающих в роли наставников и/или реализующих мероприятия по обмену опытом	Процент от общего числа педагогических работников ПОО

Критерии	Показатели	Шкала
	4.5 Доля педагогических работников ПОО, использующих в учебном процессе ЭБС, электронные средства взаимодействия	Процент от общего числа педагогических работников ПОО
5. Эффективность обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров»	5.1 Доля педагогических работников ПОО, завершивших обучение по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров», от числа направленных на обучение	Процент от числа направленных на обучение педагогических работников
	5.2 Доля разработанных педагогическими работниками ПОО по итогам обучения программ на основе интеграции формального и неформального образования, рекомендованных к реализации, от общего числа разработанных	Процент от общего числа программ, разработанных по итогам обучения по программе «Школа тренеров»
	5.3 Готовность педагогических работников к применению педагогических технологий, освоенных в процессе обучения по программе «Школа тренеров»	Да/ нет
	5.4 Готовность к применению оценочных средств, освоенных на программе «Школа тренеров»	Да/ нет
	5.5 Готовность к разработке и реализации программ на основе интеграции «Школа тренеров» для педагогических работников ПОО СПО?	Да/нет

1.3. Инструкция по заполнению формы отчетности

Цель проведения самообследования – 1) оценить эффективность обучения педагогических работников по программе «Школа тренеров»; 2) выявить дефициты профессиональных компетенций, необходимых для реализации и совершенствования процессов непрерывного образования в конкретных профессиональных образовательных организациях СПО; 3) определить основные векторы улучшения процессов непрерывного образования в ПОО, включая формирование/совершенствование компетенций педагогических работников.

Участие в мониторинге позволит вам:

- получить единый комплекс показателей и критериев для оценки эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и оценки уровня обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО;
- поможет понять основные направления развития процессов непрерывного образования в ПОО с учетом основных тенденций развития среднего и дополнительного профессионального образования и требований к компетенциям педагогических работников; заложит основу для планирования улучшения процессов непрерывного образования в ПОО;
- обеспечит возможность сравнения с лучшими результатами, достигнутыми как самой ПОО, так и другими образовательными организациями (бенчмаркинг).

Самообследование проводится путем участия респондентов в опросе на электронном ресурсе <http://spo.garm.ru/anketa/> по ссылке Анкета 2.

Шаг 1. Заполните данные об организации: название ПОО, ИНН, количество педагогических работников в ПОО (количество человек), укажите адрес электронной почты для взаимодействия с организаторами мониторинга, в том числе для получения обратной связи по итогам участия в мониторинге.

Шаг 2. Ответьте на вопросы анкеты, выбирая из предложенных вариантов.

Вопросы 1.6, 1.7, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.4 предполагают возможность выбора нескольких вариантов ответа. Если необходимо дополнить список предложенных вариантов, впишите свой ответ в строке «Другое».

Обратите внимание: ряд вопросов (1.9, 2.5, 3.5, 4.1-4.6, 5.1-5.4) не содержит вариантов ответов (открытые вопросы).

Все обязательные для заполнения поля помечены звездочкой.

По завершении заполнения формы отчета о самообследовании необходимо нажать кнопку «Отправить».

1.4. Критерии для отбора лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО (3 критерия)

Анализ отчетов об эффективности обучения педагогических работников системы СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» позволит выявить лучшие практики обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО.

Для проведения такого анализа должна быть сформирована экспертная группа из 5 экспертов. Отбор экспертов осуществляется по следующим критериям:

- 1) наличие высшего образования;
- 2) наличие опыта работы в дополнительном профессиональном образовании или среднем профессиональном образовании не менее 3 лет;
- 3) наличие опыта в области учебной, учебно-методической или научно-методической деятельности не менее 3 лет.

Отбор лучших практик осуществляется по следующим критериям:

- 1) сформированность системы целевого управления непрерывным развитием педагогических работников и планирование профессионального развития педагогических работников;
- 2) использование современных педагогических технологий и цифровой образовательной среды;
- 3) результативность непрерывного образования педагогических работников ПОО.

Выбор именно этих критериев для определения лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО обусловлен тем, что они характеризуют условия, необходимые для реализации непрерывного образования педагогических работников, и отражают результативность созданной в ПОО системы непрерывного образования.

1.5. Алгоритм проведения анализа результатов самообследования

Проведение анализа результатов самообследования эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО проходит в несколько этапов.

Этап 1. Обработка результатов самообследования с использованием статистических методов позволит определить уровень обеспеченности ПОО теми компетенциями, которые

необходимы для развития непрерывного образования педагогических работников СПО, и выявить дефициты профессиональных компетенций педагогических работников. Статистический анализ проводится как в целом по всем ПОО, принявшим участие в мониторинге, так и по регионам.

Этап 2. Контент-анализ отчетов о самообследовании с целью выявления и измерения тенденций развития непрерывного образования педагогических работников. Основные единицы контент-анализа – ресурсы и инструменты профессионального развития педагогических работников, способы мотивации педагогических работников к профессиональному развитию, компетенции педагогических работников.

Этап 3. Качественный анализ отчетов о самообследовании с целью выявления нестандартных организационных и методических решений в области непрерывного образования педагогических работников.

Этап 4. Обобщение результатов анализа на этапах 1-3 и интерпретация данных. Отбор лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО.

Этап 5. Подготовка сводного экспертного заключения, содержащего:

- 1) оценку эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров»;
- 2) оценку уровня обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО;
- 3) описание лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО.

Представленный алгоритм анализа результатов самообследования профессиональных образовательных организаций может использоваться ими для целей самооценки. Органы управления образованием субъектов Российской Федерации также могут на основе данного алгоритма анализировать результаты самообследования эффективности обучения педагогических работников СПО по своему региону.

1.6. Описание механизмов привлечения участников и взаимодействия участников самообследования и организаторов мониторинга эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО

Для привлечения участников самообследования используются следующие механизмы:

- рассылка по электронной почте на адрес писем-приглашений для ПОО принять участие в самообследовании;
- проведение вебинаров, разъясняющих цели проведения самообследования, порядок участия в нем и преимущества для ПОО;
- проведение консультаций о порядке участия в самообследовании в рамках проектно-инновационных сессий (для слушателей программы «Школа тренеров»).

Поскольку проведение самообследования является основной составляющей мониторинга обеспеченности ПОО необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования и позволяет ПОО выявить направления улучшений, необходимых для повышения их конкурентоспособности, то на организационном этапе самообследования взаимодействие происходит между лицом, принимающим решение о проведении самообследования, и группой респондентов, в которую могут входить руководители ПОО, педагогические работники и специалисты, осуществляющие поддержку обучения и профессионального развития педагогических работников ПОО (например, специалисты по учебно-методической работе и информационному обеспечению). Участниками самообследования может также быть группа внутренних экспертов, которая анализирует полученные результаты на уровне ПОО и готовит рекомендации по направлениям улучшения деятельности и системы непрерывного образования педагогических работников ПОО.

На этапе проведения самообследования взаимодействие между участниками и организаторами осуществляется с целью оказания консультационной, в том числе технической поддержки участников. Для этого используются такие механизмы, как консультирование по электронной почте и телефону (контактная информация организаторов указана на информационном ресурсе, используемом для проведения мониторинга).

На аналитическом этапе осуществляется взаимодействие группы независимых экспертов с детализированной электронной базой результатов самообследования по каждому ПОО и после оценки интегральных объективных и субъективных показателей самообследования представление отчета о мониторинге в субъекты Российской Федерации и в ПОО.

Важной частью проведения мониторинга является обсуждение его результатов с руководителями и педагогическими работниками тех образовательных организаций, которые участвуют в проведении самообследования. Необходимость такого этапа определяется важным требованием – распространением полученной информации и ее использованием в практике управления системой непрерывного образования педагогических работников.

Региональные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования в субъектах Российской Федерации, могут применять результаты мониторинга на уровне региона для:

- 1) оценки качества деятельности ПОО на рынке образовательных услуг;
- 2) поддержки и стимулирования непрерывного образования педагогических работников;
- 3) планирования финансово-экономической и материально-технической поддержки непрерывного образования педагогических работников системы СПО;
- 4) развития партнерства и сетевого взаимодействия при организации непрерывного образования педагогических работников;
- 5) распространения лучших практик непрерывного образования педагогических работников в ПОО.

Руководство ПОО является субъектом мониторинга и использует его результаты для:

- 1) поддержки и стимулирования непрерывного образования педагогических работников;
- 2) разработки и продвижения программ повышения квалификации педагогических работников, в том числе программ на основе интеграции формального и неформального образования;
- 3) расширения ресурсов непрерывного образования педагогических работников;
- 4) развития партнерства и сетевого взаимодействия при организации непрерывного образования педагогических работников;
- 5) распространения лучших практик развития непрерывного образования педагогических работников в ПОО.

Приложение А
Анкета для самообследования

Адрес электронной почты

Название ПОО

ИНН

Количество педагогических работников в ПОО

1.1 Наличие стратегии/ программы формирования кадровых условий на основе технологий непрерывного образования и компетентностного подхода

- имеется
- имеется, но не актуализируется
- имеется и актуализируется

1.2. Наличие и достаточность локальных нормативных актов ПОО, регламентирующих систему непрерывного образования педагогических работников ПОО

- имеются
- имеются, но не актуализируются
- имеются и актуализируются

1.3. Наличие реестра документов об образовании и о квалификации педагогических работников (удостоверения, дипломы, сертификаты).

- нет
- есть, но не актуализируется
- есть и актуализируется

1.4 Наличие сведений об участии педагогических работников в конференциях, отраслевых выставках, мастер-классах и т. п. (сертификаты, отзывы, экспертные заключения, портфолио)

- имеются
- имеются, но не актуализируются
- имеются и актуализируются

1.5 Наличие дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки (ДПП) для обучения и профессионального развития педагогических работников ПОО

да/нет

1.6 Наличие информационных ресурсов для непрерывного образования педагогических работников

- учебники
- учебно-методические пособия
- справочно-информационные системы
- другое _____

1.7 Создание (актуализация) перечня дистанционных образовательных ресурсов для обучения педагогических работников ПОО

да/нет

1.8 Внутриорганизационные коммуникации в цифровой среде (распространение актуальной информации об отраслевых новостях и возможностях профессионального развития педагогических работников)

- Корпоративная электронная почта
- Группа в социальных сетях
- Локальные сетевые ресурсы
- Другое _____

1.9 Назовите разработанные в вашей ПОО программы и онлайн-курсы для педагогических работников

2.1 Проведение процедуры оценки компетенций педагогических работников ПОО

- При приеме на работу
- В рамках аттестации
- Для решения конкретных задач ПОО
- Другое _____

2.2 Какие методы оценки компетенций педагогических работников используются в вашей ПОО?

- Проведение открытых занятий
- Подготовка обучающихся к конкурсу
- Участие в конкурсах профессионального мастерства

2.3 Наличие индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников ПОО (индивидуальный маршрут профессионального развития)

да/нет

2.4 Разработка и актуализация ДПП для обучения и профессионального развития педагогических работников ПОО, образования

да/нет

2.5 Какие способы применяются в вашей ПОО для мотивации педагогических работников к непрерывному профессиональному развитию?

3.1 Формы реализации ДПП для педагогических работников

Очная

Смешанная (очная, с применением дистанционных образовательных технологий)

С применением ДОТ

3.2 Виды педагогические технологий реализации ДПП, применяемые в вашей организации

- Информационно-коммуникационная технология (применение ИКТ)
- Технология критического мышления,
- Проектная технология,
- Технология проблемного обучения,
- Игровая технология,
- Кейс-технология,
- Другая_____.

3.3 Наличие документально оформленной системы наставничества в ПОО.

- Не имеется
- Имеется, но не регламентирована ЛНА
- Имеется и регламентирована ЛНА

3.4 В ПОО активно используются следующие формы организации обмена опытом (отметить нужное):

- участие педагогических работников в мастер-классах, открытых уроках внутри и вне ПОО;
- участие в работе методических советов, предметно-цикловых комиссий и учебно-методических объединений различного уровня;
- выступление на конференциях, семинарах, круглых столах;
- подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам и т.п.;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- наставничество, коучинг;
- проектная деятельность на уровне ПОО, региона, РФ, международных проектов, включая гранты;
- участие в организации и проведении научных мероприятий;
- другие мероприятия, инициированные самой образовательной организацией или предполагающие включение педагогов в мероприятия других организаций, с целью развития конкретных компетенций педагогических работников (указать, какие именно).

3.5 Какие мероприятия, проводимые в вашей ПОО, вы могли бы порекомендовать коллегам для совершенствования их профессиональных компетенций?

4.1 Количество педагогических работников ПОО, прошедших обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки за предыдущий год в рамках формального образования

4.2. Количество педагогических работников ПОО, активно участвующих в мероприятиях в рамках неформального образования

4.3 Количество педагогических работников ПОО, участвующих в подготовке обучающихся к чемпионатам Ворлдскиллс Россия

4.4 Количество педагогических работников ПОО, имеющих сертификат эксперта Ворлдскиллс Россия

4.5 Количество педагогических работников ПОО, выступающих в роли наставников и/или реализующих мероприятия по обмену опытом

4.6 Количество педагогических работников ПОО, пользующихся ЭБС, а также электронными средствами взаимодействия в рамках их непрерывного образования

5.1 Количество педагогических работников ПОО, прошедших обучение по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров»

5.2 Количество профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, разработанных педагогическими работниками ПОО по итогам обучения

5.3 Какие педагогические технологии, освоенные на «Школе тренеров», вы применяете в своей педагогической работе?

5.4 Какие оценочные средства, освоенные на «Школе тренеров», вы применяете в своей педагогической работе?

5.5 Какие компетенции, сформированные на «Школе тренеров», вы применяете в своей педагогической работе?

- способность к проектированию и реализации профессиональных образовательных программ путем применения современных форм и методов обучения с опорой на интеграцию формального и неформального образования и с активным использованием цифровой образовательной среды;
- способность применять современные педагогические технологии и интерактивные методы обучения;
- способность к оценке компетенций педагогических работников;
- способность к выбору и использованию различных форм признания результатов непрерывного образования;

- способность оказывать консультационную и методическую поддержку педагогическим работникам организаций, осуществляющим проектирование и реализацию профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

5.6 Готовы ли вы реализовать программу «Школа тренеров» для педагогических работников ПОО СПО?

Да/нет

5.7 Готовы ли разрабатывать и реализовывать профессиональные образовательные программы для педагогических работников ПОО системы СПО?

Да/нет

2. Сводное экспертное заключение по результатам анализа отчетов о самообследовании

Сводное экспертное заключение подготовлено по результатам анализа отчетов о самообследовании и включает:

- 1) оценку эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров»;
- 2) оценку уровня обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО;
- 3) описание лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО (5 описаний лучших практик).

2.1. Оценка эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров»

Для оценки эффективности обучения по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» участникам самообследования было предложено проанализировать результаты обучения тех педагогических работников ПОО, кто был направлен на курсы повышения квалификации по указанной программе, и оценить их вклад в развитие кадрового потенциала организации. Оценка проводилась по 5 показателям, описанным в Методике самообследования.

Сбор данных осуществлялся следующим образом. Представители ПОО (руководители, педагогические работники, специалисты, осуществляющие поддержку обучения и профессионального развития педагогических работников), участвовали в опросе на электронном ресурсе <http://spo.garm.ru/anketa/>, содержащем анкету для самообследования и инструкцию по ее заполнению. Информирование потенциальных участников мониторинга проводилось при помощи рассылки писем-приглашений по электронной почте. Затем 23 апреля 2020 был проведен вебинар для разъяснения цели проведения самообследования, порядок участия в нем и преимущества для ПОО. Количество участников вебинара – 153 человека. Продолжительность вебинара – 130 минут. Консультирование участников мониторинга осуществлялось по телефону и электронной почте (контактная информация организаторов указана на информационном ресурсе, используемом для проведения мониторинга). Для слушателей программы «Школа тренеров» консультации о порядке участия в самообследовании проводились также и в рамках проектно-инновационных сессий.

На аналитическом этапе осуществлялось взаимодействие группы независимых экспертов с детализированной электронной базой результатов самообследования по каждому ПОО. При обработке данных ответы разных представителей одной профессиональной образовательной организации сопоставлялись, что позволяло верифицировать их, и объединялись в один отчет. Для идентификации сотрудников ПОО в анкету для самообследования были включены такие вопросы, как название организации и ИНН. В среднем отчет о самообследовании от одной ПОО заполняли 3-4 сотрудника.

Для оценки эффективности обучения педагогических работников СПО по программе «Школа тренеров» использовались преимущественно количественные методы, что обусловлено характером показателей, выбранных для этого.

Данные об эффективности обучения, полученные в результате анализа отчетов, представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Эффективность обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров»

Показатель	Данные мониторинга
Доля педагогических работников ПОО, завершивших обучение по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров», от числа направленных на обучение	94%

Доля разработанных педагогическими работниками ПОО по итогам обучения программ на основе интеграции формального и неформального образования, рекомендованных к реализации, от общего числа разработанных	72%
Готовность педагогических работников к применению педагогических технологий, освоенных в процессе обучения по программе «Школа тренеров»	96%
Готовность к применению оценочных средств, освоенных на программе «Школа тренеров»	98%
Готовность к разработке и реализации программ на основе интеграции «Школа тренеров» для педагогических работников ПОО СПО	76%

Доля педагогических работников, завершивших обучение довольно высока, несмотря на объективные сложности, с которыми пришлось столкнуться слушателям. К числу основных причин, по которым обучение не было завершено, можно отнести следующие: смена работы, в том числе уход из системы профессионального образования; изменение ситуации в ПОО, направившей на обучение (переход на дистанционное обучение в некоторых регионах, увеличение нагрузки на преподавателя); причины личного характера. В то же время доля педагогических работников, не завершивших обучение по программе, составила всего 6%. Общее количество слушателей, успешно освоивших программу, составило 1414 человек. В обучении приняли участие педагогические работники 391 колледжа из 47 регионов Российской Федерации.

Одним из показателей эффективности обучения является доля программ, разработанных педагогическими работниками ПОО по итогам обучения и рекомендованных к реализации в ПОО. Всего слушателями программы в рамках проектного модуля было разработано более 600 программ на основе интеграции формального и неформального образования (программы разрабатывались как индивидуально, так и в группах из 3-4 человек). Анализ количества программ в разрезе ПОО представлен на рисунке 1.

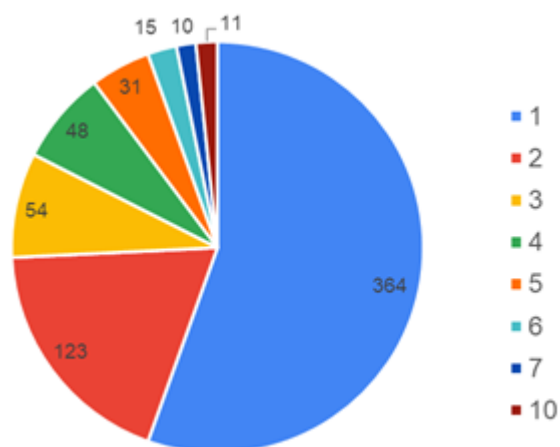


Рисунок 1 – Количество программ, разработанных педагогическими работниками ПОО по итогам обучения

Количество программ, разработанных в одной ПОО, зависит от количества педагогических работников, принявших участие в обучении. Однако лишь 72% разработанных по итогам обучения программ рекомендовано к реализации. Типичные ошибки, допущенные при разработке программ проанализированы в отчете об обучении педагогических работников по программе «Школа тренеров» (п. 1.4 отчета об обучении педагогических работников). В то же время важно отметить, что все разработчики получили советы и рекомендации по доработке программ: такие рекомендации давали и другие слушатели в рамках взаимооценки программ, и преподаватели, проверявшие задания проектного модуля. Эта информация может быть использована разработчиками для совершенствования программ в случае их реализации в ПОО.

Очень высоко ПОО оценили готовность своих педагогических работников к применению педагогических технологий, освоенных в процессе обучения по программе «Школа тренеров» (рисунок 2).

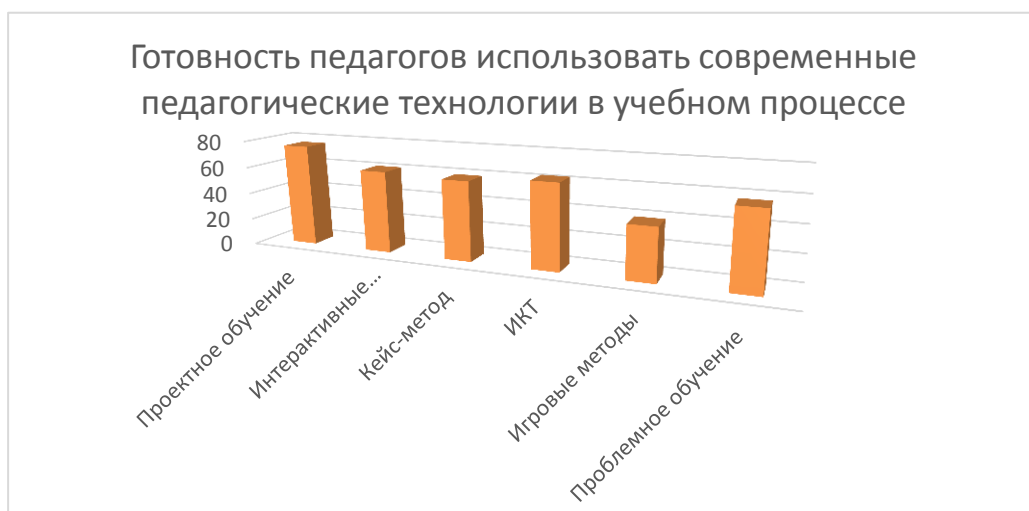


Рисунок 2 – Готовность педагогических работников к применению педагогических технологий, освоенных в процессе обучения по программе «Школа тренеров»

Важно, что к числу технологий, освоенных в процессе обучения, относятся не только те, которые были теоретически рассмотрены и продемонстрированы практически на проектно-инновационных сессиях (технология проблемно-ориентированного обучения, игровые технологии, «карта мыслей»), но и те, которые использовались при проведении занятий, но не подвергались теоретическому осмыслению (разные варианты групповой работы, метод кейсов, лекции с мини-кейсами, мозговой штурм и др.).

Среди компетенций, освоенных в процессе обучения по программе «Школа тренеров», немало ИКТ-компетенций, необходимых для использования дистанционных образовательных технологий: педагогические работники освоили такие инструменты, как Google-сервисы для организации совместной работы, онлайн-сервис Mentimeter для проведения тестирования и опросов, онлайн-доски Miro и Jamboard, сервисы Cooogle, MindMap и др. Во многих отчетах по самообследованию отмечалось и то, что после обучения повысился уровень информированности педагогов об электронных ресурсах и электронные библиотечные системы, которые можно использовать в учебном процессе, повысилась лояльность к использованию систем дистанционного обучения, в частности СДО Moodle. Согласно данным отчетов о самообследовании, благодаря работе с электронными курсами по программе «Школа тренеров» педагогические работники получили более четкое представление о том, как структурировать материал, как организовать взаимодействие слушателей в процессе обучения с использованием СДО, ближе познакомились с инструментами платформы Moodle, которая используется для организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий во многих ПОО.

Анализ отчетов по самообследованию показал, что нередко педагогические работники, прошедшие обучение, не только сами используют освоенные технологии, но и помогают освоить их своим коллегам. В ряде случаев такой обмен опытом организует администрации ПОО, но, к сожалению, доля таких колледжей не велика (не более 20%).

Отдельного внимания заслуживает информация о готовности педагогических работников СПО проводить занятия и организационные мероприятия для самих педагогов в формате проектно-инновационной сессии. Это свидетельствует о том, что методы и технологии обучения, использовавшиеся при проведении очного модуля, были выбраны верно и обеспечили эффективное обучение по программе «Школа тренеров».

По итогам обучения по программе расширился спектр оценочных средств, которые педагогические работники готовы использовать при проведении текущего контроля, а также

в рамках промежуточной аттестации. К числу освоенных оценочных средств относятся следующие: проекты и проектные задания (62%), чек-листы при проведении деловой игры (34%), кейсы (56%) и онлайн-тестирование (47,5%). Анализ отчетов показал и возросшее внимание педагогических работников к использованию методов самооценки и рефлексии в процессе обучения, что является необходимым условием повышения мотивации к учебе.

В целом программа «Школа тренеров» была направлена на формирование следующих компетенций:

- способность к проектированию и реализации профессиональных образовательных программ путем применения современных форм и методов обучения с опорой на интеграцию формального и неформального образования и с активным использованием цифровой образовательной среды (ПК-1);

- способность применять современные педагогические технологии и интерактивные методы обучения (ПК-2);

- способность к оценке компетенций педагогических работников (ПК-3);

- способность к выбору и использованию различных форм признания результатов непрерывного образования (ПК-4);

- способность оказывать консультационную и методическую поддержку педагогическим работникам организаций, осуществляющим проектирование и реализацию профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования (ПК-5).

Уровень сформированности этих компетенций по данным отчетов о самообследовании представлен на рисунке 3.

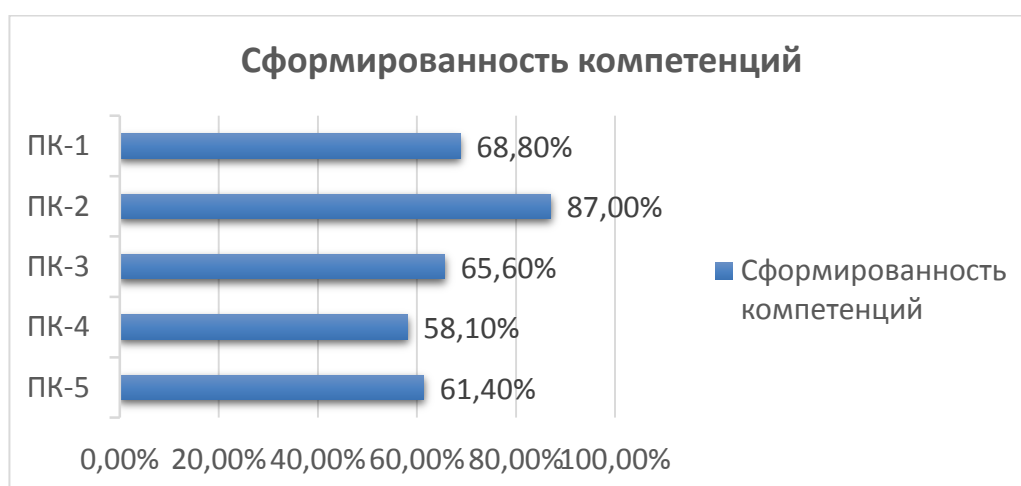


Рисунок 3 – Уровень сформированности компетенций по итогам обучения по программе «Школа тренеров»

Относительно низкий уровень сформированности компетенций ПК-4 (способность к выбору и использованию различных форм признания результатов непрерывного образования) и ПК-5 (способность оказывать консультационную и методическую поддержку) может быть связан с тем, что педагогические работники во многих ПОО еще только приступают к реализации разработанных ими в процессе обучения программ и пока не приобрели практический опыт консультирования коллег и выбора форм признания. В то же время промежуточная аттестация по электронным курсам позволяет уверенно говорить о том, что знания, как грамотно организовать консультационную поддержку и выбрать форму признания для результатов неформального образования, слушатели усвоили хорошо, о чем свидетельствуют результаты промежуточной аттестации по вариативному модулю (п.1.2. Отчета по обучению педагогических работников).

Об эффективности обучения педагогических работников СПО по программе «Школа тренеров» свидетельствует и их готовность организовать аналогичное обучение для своих коллег в ПОО (рисунок 4).

Результаты анализа отчетов о самообследовании по оценке эффективности обучения педагогических работников СПО подтверждаются и данными анкетирования по итогам обучения (п.1.7. Отчета по обучению педагогических работников).

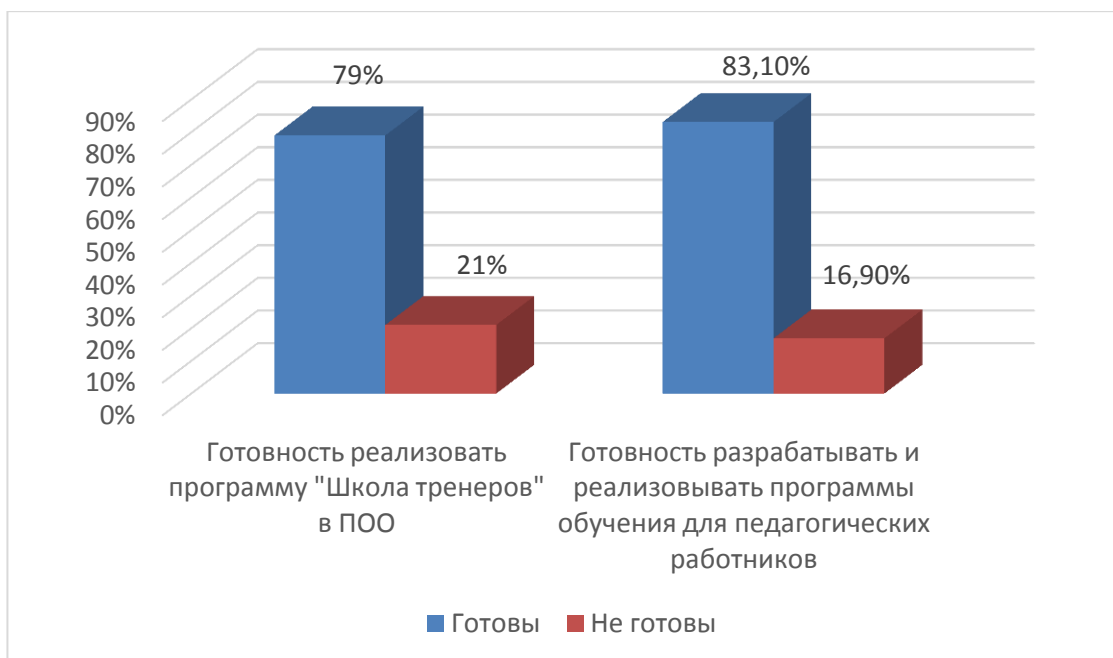


Рисунок 4 – Готовность слушателей организовать обучение педагогических работников в ПОО

2.2. Оценка уровня обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО

В соответствии с методикой самообследования был проведен анализ представленных отчетов об эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО. Анализ был проведен в отношении 232 профессиональных образовательных организаций из 46 субъектов Российской Федерации (приложение 2.2.-А).

Для анализа результатов самообследования эффективности обучения педагогических работников СПО по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО Исполнителем была сформирована экспертная группа (5 экспертов). Для отбора экспертов были разработаны критерии (3 критерия), представленные в Методике самообследования.

Оценку уровня обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО проводила сформированная экспертная группа, в которую вошли:

Сафонова Елена Евгеньевна, проректор по учебной работе ФБГОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова» (г. Ярославль) – председатель комиссии;

Бологова Наталья Анатольевна, заместитель директора по научно-методической работе ГБПОУ «Курганский государственный колледж» (г. Курган) – член комиссии;

Бочанова Наталья Владимировна, заместитель директора (научно-методическая работа) ГАПОУ ТО «Тюменский техникум индустрии питания, коммерции и сервиса», руководитель Учебного центра Межрегионального центра компетенций в области искусства, дизайна и сферы услуг (г. Тюмень) – член комиссии;

Космач Тамара Юрьевна, начальник учебно-методического управления ФБГОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова» (г. Ярославль) – член комиссии;

Мясоедова Елена Анатольевна, директор публичных программ ГАОУ АО ДПО «Институт развития образования» (г. Астрахань) – член комиссии.

При формировании группы экспертов учитывался их уровень образования, опыт работы в дополнительном профессиональном образовании или профессиональном образовании (не менее 3-х лет), опыт в области учебной, учебно-методической или научно-

методической деятельности (не менее 3 лет). Подробная информация об экспертах приведена в электронной версии отчета 3-2_Школа_Эксперты_Мониторинг.

Анализ данных проводился в несколько этапов с использованием количественных и качественных методов. Если количественный анализ позволил определить уровень обеспеченности ПОО компетенциями, необходимыми для развития непрерывного образования педагогических работников СПО, то использование качественных методов было направлено, прежде всего, на определение проблемных зон в развитии процессов непрерывного образования и дефицитов профессиональных компетенций педагогических работников, а также на выявление нестандартных организационных и методических решений в области непрерывного образования педагогических работников.

При проведении контент-анализа использовались такие единицы, как ресурсы и инструменты профессионального развития педагогических работников, способы мотивации педагогических работников к профессиональному развитию, компетенции педагогических работников.

На первом этапе анализа отчетов о самообследовании ПОО была проведена оценка условий, необходимых для реализации непрерывного образования педагогических работников.

Одним из наиболее важных показателей созданных условий является наличие и достаточность локальных нормативных актов ПОО, регламентирующих систему непрерывного образования педагогических работников ПОО.

В целом большинство организаций, заполнявших отчеты о самообследовании, регулярно актуализирует имеющиеся локальные нормативные акты (рисунок 5), однако в каждом третьем колледже, принявшем участие в мониторинге, отсутствует стратегия/программа формирования кадровых условий на основе технологий непрерывного образования и компетентностного подхода. Это означает, что планирование развития кадрового потенциала ПОО осуществляется преимущественно в краткосрочной перспективе.

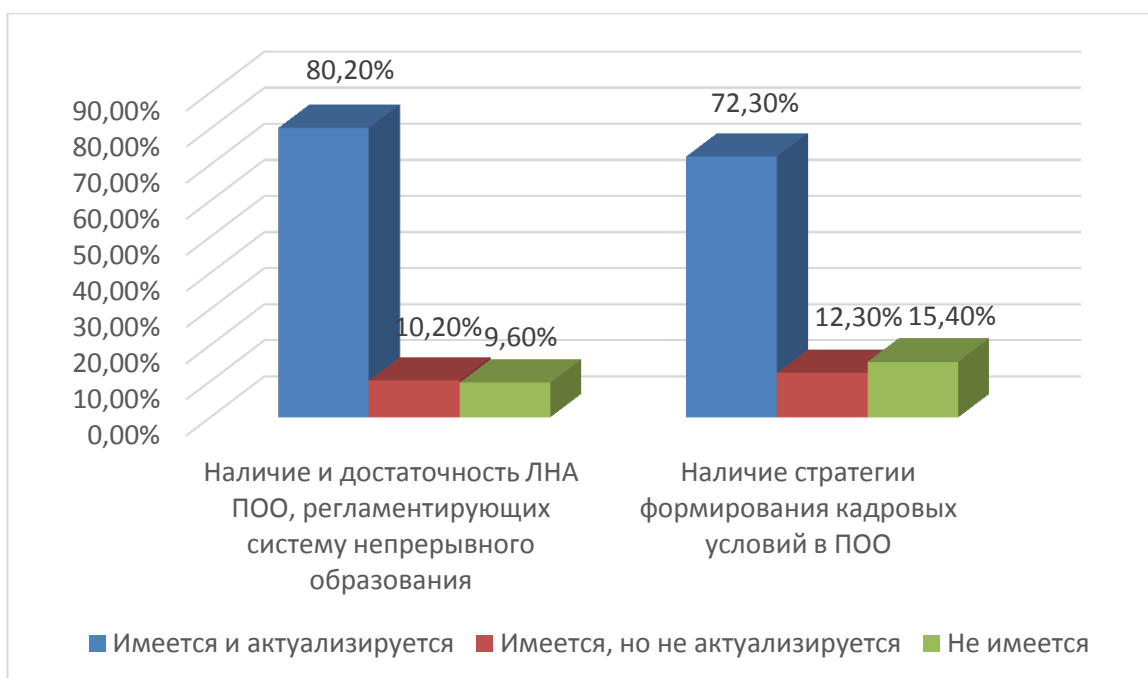


Рисунок 5 – Наличие и достаточность локальных нормативных актов ПОО, регламентирующих систему непрерывного образования педагогических работников ПОО

Для планирования и оценки непрерывного профессионального развития педагогических работников важно ведение учета результатов их формального и неформального образования. И такая работа ведется в подавляющем большинстве ПОО: 95,4% образовательных организаций, принявших участие в мониторинге, регулярно актуализируют реестры документов (удостоверений, дипломов) об обучении педагогических работников по программам ДПО; 96,5% ПОО собирают сведения об участии педагогических работников в конференциях, отраслевых выставках, мастер-классах и т.п. (сертификаты, отзывы, экспертные заключения, портфолио).

В большинстве ПОО (73,2%) есть дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки и даже созданы онлайн-курсы, которые могли бы использоваться для обучения и профессионального развития педагогических работников ПОО, однако этот ресурс, как правило, остается невостребованным. Возможной причиной этого может быть то, что своевременной актуализации разработанных ДПП с учетом меняющихся запросов на рынке труда, появлением новых материалов, технологий и т.п. не производится, как указала почти треть ПОО (29,1%).

Во многих ПОО недостаточно используется цифровая среда для внутриорганизационных коммуникаций и профессионального развития педагогических работников. Одна из причин этого – недостаточность информационных ресурсов для непрерывного образования (рисунок 6).

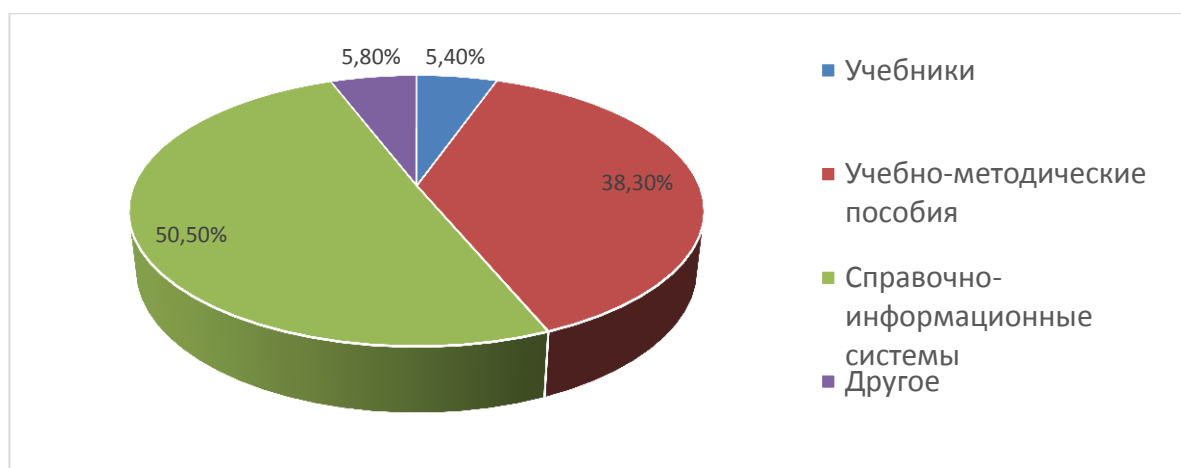


Рисунок 6 – Информационные ресурсы для непрерывного образования педагогических работников

Как можно заметить, 95% информационных ресурсов для педагогических работников составляют такие традиционные источники информации, как учебно-методические пособия и справочно-информационные системы. При этом даже обеспеченность процессов непрерывного образования педагогов учебниками невысока – менее 40%. В то же время подписка на отраслевые издания (в том числе интернет-версии), возможность использования онлайн-курсов по дисциплинам, модулям, практикам профессионального цикла, подписка на образовательные ресурсы существует лишь в 5,8% ПОО.

Исправить ситуацию могло бы своевременное информирование коллектива ПОО о проведении вебинаров, мастер-классов и других мероприятий, соответствующих образовательным запросам педагогических работников, а также создание актуального перечня дистанционных образовательных ресурсов для обучения педагогов, однако такая работа не ведется в 22% ПОО, принявших участие в мониторинге.

Недостаточно эффективно используются и внутриорганизационные коммуникации в цифровой среде для распространения актуальной информации об отраслевых новостях и возможностях профессионального развития педагогических работников: корпоративной электронной почтой пользуются для этой цели лишь в 27,3% ПОО. Еще 34,1% используют для информирования коллектива группу в социальных сетях (как правило, «ВКонтакте»), 32,5% регулярно пользуются для решения этой задачи локальными сетевыми ресурсами. К сожалению, только в единичных случаях для распространения информации о возможностях профессионального развития используется сайт ПОО.

Планирование непрерывного профессионального развития педагогических работников предполагает регулярное проведение процедуры оценки текущего уровня их профессиональных компетенций. И такая оценка действительно проводится, но в 82%

случаев – в рамках аттестации. Лишь 7,2% ПОО проводят оценку компетенций педагогических работников при приеме их на работу. Менее 8% ПОО проводит оценку для решения конкретных задач, стоящих перед образовательной организацией. В ситуации кадрового голода в системе СПО и большой учебной нагрузки педагогов такое пренебрежение к оценке их компетенций вполне объяснимо, однако это означает, что планирование развития педагогических работников осуществляется без учета их личных профессиональных дефицитов.

Среди методов оценки компетенций педагогических работников по-прежнему чаще всего используется проведение открытых занятий (52%), а также участие в конкурсах профессионального мастерства или подготовка к таким конкурсам обучающихся (27,9% и 20,1% соответственно).

Индивидуальные образовательные траектории педагогических работников разрабатываются в большинстве ПОО (76,1%), однако планирование осуществляется на очень короткий срок – 1-2 года.

Следующим критерием анализа обеспеченности ПОО компетенциями, необходимыми для развития процессов непрерывного образования, является использование современных педагогических технологий и цифровой образовательной среды. В связи с этим подготовка отчетов о самообследовании предполагала анализ существующей в ПОО системы мотивации педагогических работников. Наиболее распространенные способы мотивации представлены на рисунке 7. Очевидно, что преобладают инструменты внешней мотивации и практически не представлены те инструменты, которые могли бы способствовать развитию внутренней мотивации, более важной для профессионалов и людей с опытом.

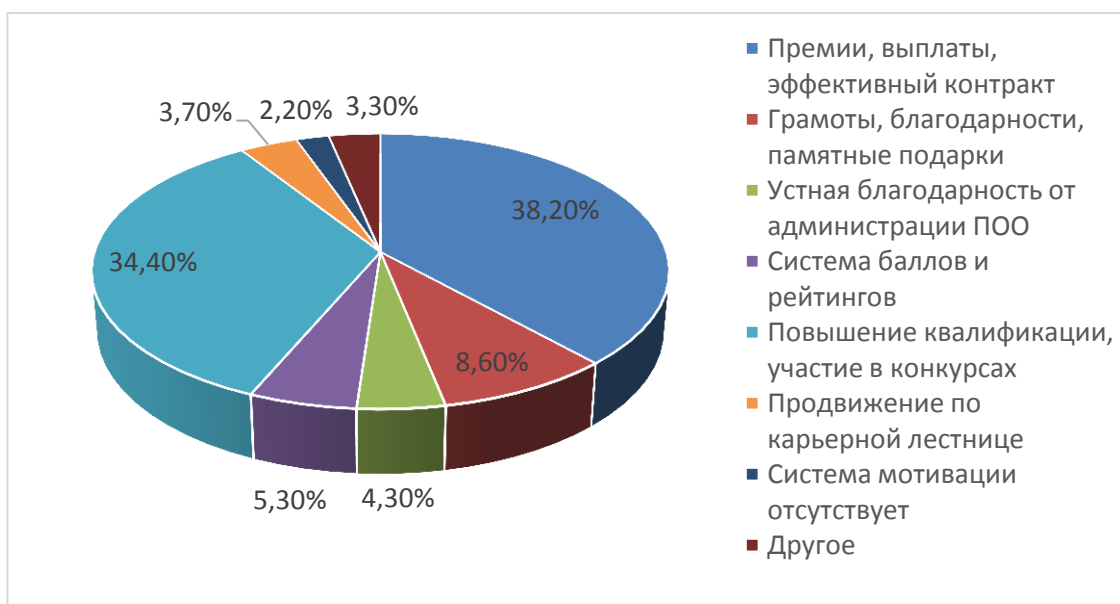


Рисунок 7 – Способы мотивации педагогических работников

О степени готовности педагогических работников к использованию цифровой образовательной среды и уровне их владения современными педагогическими технологиями свидетельствуют следующие факты: к реализации смешанного обучения и обучения с применением ДОТ на сегодняшний день готово около 70% педагогов ПОО, однако в большинстве случаев (90,2%) под такой готовностью подразумевается владение информационно-коммуникационными технологиями для реализации образовательных программ. В то же время уровень владения собственно педагогическими технологиями, то есть умение грамотно организовать процесс обучения (как в учебной аудитории, так и онлайн-среде), остается очень низким. Для решения этой проблемы в ряде ПОО администрация привлекла педагогов, прошедших обучение по программе «Школа тренеров», чтобы они могли научить коллег тому, что освоили сами.

Отчасти решить проблему освоения современных педагогических технологий могло бы использование наставничества, однако в 20,3% ПОО система наставничества отсутствует, а еще в 38% ПОО находится в стадии формирования. Кроме того, под наставничеством, как правило, понимается сопровождение молодого/начинающего педагога более опытным, в то время как при выборе наставника и наставляемого необходимо учитывать не только опыт работы, но и владение конкретными компетенциями.

Недостаточно задействован и такой важный инструмент профессионального развития, как организация обмена опытом: в 93% ПОО обмен опытом проводится нерегулярно, преимущественно в виде участия педагогических работников в мастер-классах, открытых занятиях внутри и вне ПОО, участия в работе методических советов, предметно-цикловых комиссий. Нерегулярность использования этого инструмента также объясняется большой учебной нагрузкой педагогов, усталостью и профессиональным выгоранием.

В то же время почти не используются такие формы организации обмена опытом и взаимообучения, как участие самих педагогических работников в проектной деятельности ПОО (включая подготовку заявок на гранты), совместная подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам и т.п. (в том числе рамках сетевого взаимодействия, что могло бы быть особенно полезно для тех ПОО, которые только начинают участвовать в подобных мероприятиях, включая чемпионаты «WorldSkills Russia»).

Результативность непрерывного образования педагогических работников ПОО оценивалась по следующим показателям (таблица 2).

Таблица 2 – Результативность непрерывного образования педагогических работников ПОО

Показатель	Доля от общего числа
------------	----------------------

	педагогических работников ПОО
Прошедшие обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки за предыдущий год в рамках формального образования	28,4%
Активно участвующие в мероприятиях в рамках неформального образования, в соответствии с планом	16,7%
Участвующие в подготовке обучающихся к чемпионатам Ворлдскиллс Россия и/ или имеющие сертификат эксперта Ворлдскиллс Россия	32,8%
Выступающие в роли наставников и/или реализующие мероприятия по обмену опытом	47,2%
Использующие в учебном процессе ЭБС, электронные средства взаимодействия	53,4%

В таблице приведены средние данные по всем ПОО, принявшим участие в мониторинге, однако разница между конкретными ПОО может быть очень значительной. В то же время количество ПОО, имеющих высокие значения по всем показателям, очень невелико. Именно такие образовательные организации и были отнесены к лучшим практикам.

В целом анализ отчетов о самообследовании, направленный на оценку уровня обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО, позволил выявить следующие проблемы:

1) планирование развития кадрового потенциала ПОО осуществляется преимущественно в краткосрочной перспективе и, как правило, без учета профессиональных дефицитов конкретного педагогического работника;

2) не используются внутренние ресурсы ПОО для обучения педагогических работников; программы такого обучения разработаны во многих образовательных организациях, но обучение по ним в прошедшем году в большинстве ПОО не проводилось, содержание программ не актуализировалось;

3) отсутствует система оперативного информирования педагогических работников о доступных ресурсах формального и неформального образования; недостаточно для решения этой задачи используются внутриорганизационные коммуникации и сайт ПОО;

4) недостаточно используются инструменты развития внутренней мотивации, более важной для профессионалов, чем внешняя;

5) для обеспечения готовности педагогических работников к реализации смешанного обучения и обучения с применением ДОТ необходимо повышать уровень не только ИКТ-грамотности, но и владения педагогическими технологиями;

б) недостаточно используется система наставничества и организация обмена опытом.

Для решения этих проблем могут быть использованы следующие ресурсы и инструменты:

1) планирование развития кадрового потенциала ПОО не только в краткосрочной, но и долгосрочной перспективе, причем планирование профессионального развития конкретного педагогического работника должно проводиться с учетом его профессиональных дефицитов;

2) активное использование внутренних ресурсов ПОО для организации обучения педагогических работников, в том числе взаимообучения в процессе совместного решения профессиональных задач (подготовки к конкурсам и чемпионатам, участия в проектной деятельности и т.п.);

3) создание системы оперативного информирования педагогических работников о доступных ресурсах формального и неформального образования, в том числе через сайт ПОО.

2.3. Описание лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО

На основании проведенного анализа экспертами были определены лучшие практики обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО.

Для отбора лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО были определены критерии и соответствующие им показатели, приведенные в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии и показатели для отбора лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО

Показатели	Критерии
1. Сформированность системы целевого управления непрерывным развитием педагогических работников и планирование	Наличие и достаточность локальных нормативных актов ПОО, регламентирующих систему непрерывного образования педагогических работников ПОО
	Ведение учета результатов профессионального развития педагогических работников (формальное образование)

профессионального развития педагогических работников	Использование цифровой среды для внутриорганизационных коммуникаций и профессионального развития педагогических работников
	Наличие процедуры оценки и фонда оценочных средств для проведения оценки компетенций педагогических работников ПОО
	Наличие индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников ПОО (индивидуальный маршрут профессионального развития)
2. Использование современных педагогических технологий и цифровой образовательной среды	Наличие системы мотивации педагогических работников к использованию современных педагогических технологий и цифровой образовательной среды
	Степень готовности к использованию цифровой образовательной среды и владения современными педагогическими технологиями
	Создание условий для освоения педагогическими работниками современных педагогических технологий и цифровой образовательной среды (обучение, наставничество, обмен опытом и т.п.)
3. Результативность непрерывного образования педагогических работников ПОО	<i>Доля педагогических работников ПОО:</i>
	- прошедших обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки за предыдущий год в рамках формального образования
	- активно участвующих в мероприятиях в рамках неформального образования в соответствии с планом
	- участвующих в подготовке обучающихся к чемпионатам Ворлдскиллс Россия и/ или имеющих сертификат эксперта Ворлдскиллс Россия
	- выступающих в роли наставников и/или реализующих мероприятия по обмену опытом
- использующих в учебном процессе ЭБС, электронные средства взаимодействия	

Выбор именно этих критериев для определения лучших практик обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО

обусловлен тем, что они характеризуют условия, необходимые для реализации непрерывного образования педагогических работников, и отражают результативность созданной в ПОО системы непрерывного образования.

При определении критериев для отбора лучших практик за основу приняты критерии результативности процессов непрерывного образования педагогических работников в ПОО, но без учета критериев эффективности обучения по программе «Школа тренеров».

Для проведения отбора лучших практик каждому эксперту был предоставлен доступ к отчетам о самообследовании ПОО. Эксперт, анализируя отчеты, выставлял оценки в соответствии с предложенными критериями и показателями. Лучшие практики определялись на основе подсчета средних баллов по каждому критерию и сопоставления баллов, полученных разными ПОО.

Лучшими практиками обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в ПОО признаны:

- КГБПОУ «Алтайский государственный колледж»;
- ГБПОУ «Брянский строительный колледж имени профессора Н.Е. Жуковского»;
- КГАПОУ «Красноярский многопрофильный техникум имени В.П. Астафьева»;
- ГБПОУ «Курганский государственный колледж»;
- ГАПОУ «Оренбургский учетно-финансовый техникум».

Алтайский государственный колледж

В колледже динамично развивается педагогический коллектив (103 педагогических работника), 60% педагогических работников, по данным на начало учебного 2020-2021 года, имеют высшую категорию. Доля педагогов, повысивших квалификацию за последний год, составляет более 80%.

В колледже создаются условия для систематического повышения квалификации педагогических работников по следующим направлениям:

- курсы повышения квалификации;
- стажировки на предприятиях и в профильных ресурсных центрах;
- освоение смежных специальностей и дисциплин;
- участие в вебинарах, онлайн-семинарах, интернет-конференциях;
- участие в педагогических чтениях, в работе педагогических и методических советов, в неделях ЦМК;
- участие в информационных методических семинарах;
- участие в мероприятиях, конкурсах, конференциях, фестивалях разного уровня;

- участие в инновационных проектах, реализуемых в колледже.

В колледже введены эффективные контракты с педагогическими работниками, в которых конкретизированы следующие позиции: трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности. Кроме того, система мотивации педагогических работников включает меры поддержки профессиональной активности: участия в конкурсах и мероприятиях разного уровня. Для этого в колледже предусмотрена организационно-методическая поддержка, практикуется совместная подготовка к конкурсам преподавателей смежных дисциплин, что позволяет использовать возможности взаимообучения. Таким образом, руководству ПОО удалось решить важную проблему – создать систему мотивации педагогических работников, позволяющую избегать единообразия применяемых мер.

В целом в колледже активно используются внутренние ресурсы для организации обучения педагогических работников. Для этих целей разработаны и актуализируются дополнительные профессиональные программы. Большой опыт реализации таких программ вполне может быть использован для повышения квалификации педагогических работников других ПОО.

Брянский строительный колледж имени профессора Н.Е. Жуковского

В колледже грамотно определены стратегические цели кадрового развития:

- формирование пространства «профессиональной активности» кадров (вовлеченность педагогических работников не менее 70%);
- создание системы мотивации сотрудников к профессиональному саморазвитию и развитию творческой составляющей профессиональной деятельности;
- формирование системы непрерывного повышения профессионализма педагогических и руководящих работников;
- разработка механизма привлечения к управленческой и педагогической деятельности колледжа выпускников вузов, а также высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт практической деятельности;
- формирование системы объективной оценки труда педагогических и руководящих кадров.

Опыт планирования развития кадрового состава ПОО в долгосрочной перспективе может быть очень востребован другими ПОО, т.к. в большинстве организаций такое планирование осуществляется исключительно на короткий срок.

В колледже реализуется региональный проект по созданию специальных центров компетенций и проведению регионального чемпионата рабочих профессий по стандартам WorldSkills Russia «Молодые профессионалы» в Брянской области. Колледж является

тренировочной и соревновательной площадкой Региональных чемпионатов «Молодые профессионалы» Ворлдскиллс в Брянской области по компетенциям: столярное дело, плотницкое дело, малярные и декоративные работы, электромонтаж, прототипирование, робототехника, предпринимательство.

Колледж являлся федеральной инновационной площадкой «Инновационный образовательный проект: Повышение качества подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров для строительной отрасли», а также региональной инновационной стажировочной площадкой для апробации практико-ориентированной модели повышения квалификации руководителей и сотрудников предприятий строительной отрасли Брянской области. Проведение курсов повышения квалификации руководителей и сотрудников предприятий строительной отрасли Брянской области».

Колледж организует и проводит научно-практические конференции, например, Международную научно-практическую конференцию «Психолого-педагогическое сопровождение учебно-воспитательного процесса в современной системе профессионального образования.

Таким образом, колледж активно организует мероприятия по обмену опытом, которые могут быть использованы и другими ПОО.

Красноярский многопрофильный техникум имени В.П. Астафьева

Доля педагогов, повысивших квалификацию за последний год, – 100% (преподавателей и мастеров производственного обучения).

В техникуме активно осваивают современные педагогические технологии, за последний год преподавателями освоены:

- модульные технологии - 20% педагогических работников;
- проектные технологии - 38%;
- кейс-технологии - 42%.

В колледже активно используются проектные технологии, реализуется значительное количество проектов, которые используются в том числе и как средство развития профессиональных компетенций педагогических работников и обучающихся.

В целом опыт ПОО в освоении современных педагогических технологий может быть рекомендован к распространению, т.к. техникуму удалось решить важную задачу – помочь педагогическим работникам включить изученные технологии в учебный процесс. Участие в рабочих группах, сформированных с учетом актуальных для конкретных педагогов технологий и методов обучения, позволяет организовать взаимодействие внутри группы, обсуждение возникающих проблем, совместный поиск решений и анализ проведенных с

использованием осваиваемой технологии занятий. В колледже созданы благоприятные условия для освоения педагогическими работниками современных педагогических технологий и цифровой образовательной среды и внедрения полученных знаний на практике.

Курганский государственный колледж

Непрерывное профессиональное образование в Колледже осуществляется в соответствии с мировыми образовательными тенденциями: 25 % педагогов прошли повышение квалификации с учетом стандартов WorldSkills, 27 % педагогов – эксперты WorldSkills, 18 человек обучены в Академии Worldskills по программе подготовки экспертов демонстрационного экзамена, 5 – по программе подготовки экспертов с правом проведения чемпионата WorldSkills, 1 человек сертифицирован по программам «Образовательный менеджмент» и «Образовательный аудит» в Образовательном центре «Эдуполе» (Финляндия). В 2018 году 20 молодых преподавателей колледжа успешно прошли обучение по опережающей подготовке проектных команд в ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова». В 2019 году проектная команда колледжа завершила обучение в ГИНФО по программе «Школа лидеров СПО: отраслевое сетевое взаимодействие».

Педагогические работники регулярно совершенствуют профессиональную компетентность на курсах повышения квалификации – 100% педагогических работников и в форме стажировки – 53%.

Обучение педагогов организуется в том числе и за счет реализации ДПП, разработанных в самом колледже. Наибольшей популярностью пользуются программы «Современные педагогические технологии», «Бережливое производство».

Грамотно организована в колледже система взаимодействия с работодателями: проводятся круглые столы с работодателями по разработке практико-ориентированных проектов, организуются семинары-практикумы с работодателями фирмы «КНАУФ» и т.д.

Активно применяются в колледже меры морального поощрения (грамоты, сертификаты, публикации в журнале «О лидерах профессионального образования» и т.д.). Важно, что эти меры отличаются разнообразием и продуманностью для разных групп педагогических работников.

Оренбургский учетно-финансовый техникум

В техникуме работает 49 педагогических работников: 37 штатных преподавателей и 12 преподавателей на условиях штатного совместительства (внутренние совместители).

Особое внимание в кадровой работе образовательного учреждения уделяется повышению квалификации педагогического состава и других работников.

В техникуме реализуются два направления повышения мастерства педагогических работников: внешнее – реализуется путем прохождения стажировок в профильных организациях и курсов повышения квалификации, посещения региональных мероприятий, способствующих повышению мастерства; внутреннее – организация семинаров, консультаций, проведение открытых занятий, взаимопосещение занятий с целью обмена опытом, работа «Школы педагогического совершенствования».

В 2019 году повысили квалификацию в форме прохождения курсов – 45 человек (92%). Одним из направлений Комплексной программы развития техникума на 2018-2022 гг. является модернизация системы методической поддержки педагогов через построение собственного индивидуального образовательного маршрута. Предложенная программа повышения квалификации педагогических работников частично удовлетворяет их потребности, и направлена на нивелирование их профессиональных затруднений, выявленных в процессе проведения ежегодного мониторинга профессиональных затруднений педагогов.

Грамотно организованная в колледже система ежегодного оценивания профессиональных компетенций педагогических работников ориентирована на выявление направлений методической поддержки преподавателей и мастеров производственного обучения. Благодаря проведению такого мониторинга помощь оказывается адресно и потому является более полезной и результативной.

Эффективная организация работы, высокий уровень мотивационной деятельности администрации образовательного учреждения по повышению квалификации работников техникума находит свое воплощение в высоких результатах.

За 2019 год 21 преподаватель техникума (43%) принял участие в международных, всероссийских, региональных мероприятиях и конкурсах профессионального мастерства.

Техникум организует обмен опытом между образовательными организациями региона, проводит форсайт-сессии.

Анализ лучших практик позволил выявить основные направления оказания помощи ПОО по вопросам обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования:

- 1) формирование системы целевого управления непрерывным развитием педагогических работников и планирование профессионального развития педагогических

работников (интересный опыт по этому вопросу накоплен в Брянском строительном колледже имени профессора Н.Е. Жуковского);

2) проведение ежегодного мониторинга для выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и планирование индивидуальных образовательных траекторий с учетом полученной информации (к распространению может быть рекомендован опыт Оренбургского учетно-финансового техникума);

3) внедрение современных педагогических технологий и использования цифровой образовательной среды в учебный процесс (лучшей практикой можно признать опыт Красноярского многопрофильного техникума имени В.П. Астафьева);

4) создание такой системы мотивации педагогических работников, которая бы включала значительное количество различных мер и приемов мотивации, что позволит избежать однообразия используемых средств, а значит, повысит их эффективность (для решения этой задачи может быть использован опыт Алтайского государственного колледжа);

5) организация взаимодействия с работодателем (опыт Курганского государственного колледжа может быть полезен при разработке совместных практико-ориентированных программ; опыт Оренбургского учетно-финансового техникума – для организации регулярных стажировок педагогических работников в профильных организациях).

Приложение А

Перечень профессиональных образовательных организаций и регионов, которые они представляют

1. Названия профессиональных образовательных организаций, принявших участие в самообследовании

1. Абдулинский филиал ГАПОУ "Бугурусланский нефтяной колледж"
2. АПОУ УР "Строительный техникум"
3. АУПО ХМАО - Югры "Сургутский политехнический колледж"
4. БПОУ "Омский авиационный колледж им. Н.Е. Жуковского"
5. БПОУ ОО "Омским педагогический колледж №1"
6. ГАПОУ «Орский нефтяной техникум им. Героя Советского Союза В.А. Сорокина»
7. ГАПОУ " Нефтегазоразведочный техникум"
8. ГАПОУ "Аграрный техникум"
9. ГАПОУ "Базарнокарабулакский техникум агробизнеса" Вольский филиал
10. ГАПОУ "Брянский базовый медицинский колледж"
11. ГАПОУ "Брянский техникум питания и торговли"
12. ГАПОУ "Бугурусланский нефтяной колледж"
13. ГАПОУ "Колледж сервиса г. Оренбурга"
14. ГАПОУ "Мариинско-Посадский технологический техникум"
15. ГАПОУ "Медногорский индустриальный колледж"
16. ГАПОУ "Нефтегазоразведочный техникум"
17. ГАПОУ "Новозыбковский медицинский колледж"
18. ГАПОУ "Новокузнецкий торгово-экономический техникум"
19. ГАПОУ "Новотроицкий строительный техникум"
20. ГАПОУ "Оренбургский автотранспортный колледж им. В.Н. Бевзюка"
21. ГАПОУ "Оренбургский аграрный колледж" имени В.М.Чердинцева
22. ГАПОУ "Оренбургский государственный колледж"
23. ГАПОУ "Оренбургский колледж экономики и информатики"
24. ГАПОУ "Орский индустриальный колледж"
25. ГАПОУ "Орский машиностроительный колледж"
26. ГАПОУ "Орский медицинский колледж"
27. ГАПОУ "Орский технический техникум им. Стеценко"
28. ГАПОУ "Педагогический колледж" г. Орска
29. ГАПОУ "Педагогический колледж", г. Бузулук

30. ГАПОУ "Сельскохозяйственный техникум"
31. ГАПОУ "Соль-Илецкий индустриально - технологический техникум"
32. ГАПОУ "Ташлинский политехнический техникум"
33. ГАПОУ "Техникум транспорта г.Орска имени Героя России С.А.Солнечникова"
34. ГАПОУ «Бузулукский строительный колледж»
35. ГАПОУ «Горно-технологический техникум»
36. ГАПОУ «Нефтегазоразведочный техникум»
37. ГАПОУ «Оренбургский учетно-финансовый техникум»
38. ГАПОУ АО "Астраханский колледж арт-фэшн индустрии"
39. ГАПОУ МО "Мурманский индустриальный колледж"
40. ГАПОУ НО Новосибирский колледж парикмахерского искусства
41. ГАПОУ НСО "Новосибирский архитектурно-строительный колледж"
42. ГАПОУ НСО "Новосибирский колледж автосервиса и дорожного хозяйства"
43. ГАПОУ НСО "Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса"
44. ГАПОУ НСО "Новосибирский колледж пищевой промышленности и переработки"
45. ГАПОУ НСО "Новосибирский машиностроительный колледж"
46. ГАПОУ НСО "Татарский политехнический колледж"
47. ГАПОУ НСО Новосибирский колледж легкой промышленности и сервиса
48. ГАПОУ СО "Базарнокарабулакский техникум агробизнеса"
49. ГАПОУ СО "Верхнесалдинский авиаметаллургический колледжим. А.А. Евстигнеева"
50. ГАПОУ СО "Вольский технологический колледж"
51. ГАПОУ СО "Поволжский колледж технологий и менеджмента"
52. ГАПОУ СО "Саратовский архитектурно-строительный колледж"
53. ГАПОУ СО "Саратовский колледж строительства мостов и гидротехнических сооружений"
54. ГАПОУ СО "Саратовский областной химико-технологический техникум"
55. ГАПОУ СО "Саратовский техникум электроники и машиностроения"
56. ГАПОУ СО "Энгельсский медицинский колледж Св. Луки Войно-Ясенецкого"
57. ГАПОУ СПО СО "Балаковский промышленно-транспортный техникум им. Н.В.Грибанова"
58. ГАПОУ ТО "Тюменский медицинский колледж"
59. ГАПОУ ТО "Тюменский колледж производственных и социальных технологий"
60. ГАПОУ ТО "Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства"
61. ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедколледж»
62. ГАПОУ ЧР «Канашский транспортно-энергетический техникум»

63. ГБОУ ПОО Златоустовский техникум технологий и экономики
64. ГБПОУ "Борский Губернский колледж"
65. ГБПОУ "Брянский строительный колледж имени профессора Н.Е. Жуковского"
66. ГБПОУ "Вышневолоцкий колледж"
67. ГБПОУ "Краснодарский колледж электронного приборостроения"
68. ГБПОУ "Кстовский нефтяной техникум им.Б.И.Корнилова"
69. ГБПОУ "Курганский государственный колледж"
70. ГБПОУ "Курганский технологический колледж"
71. ГБПОУ "Ленинск-Кузнецкий горнотехнический техникум"
72. ГБПОУ "Политехнический колледж им. Н.Н. Годовикова"
73. ГБПОУ "Почепский механико-аграрный техникум"
74. ГБПОУ "Суражский педагогический колледж им.А.С.Пушкина"
75. ГБПОУ "Технологический колледж № 21"
76. ГБПОУ "Чеченский государственный колледж"
77. ГБПОУ "Шадринский политехнический колледж"
78. ГБПОУ «Курганский техникум строительных технологий и городского хозяйства»
79. ГБПОУ «Сахалинский промышленно-экономический техникум»
80. ГБПОУ АО "Архангельский техникум строительства и экономики
81. ГБПОУ АО "Астраханский государственный колледж профессиональных технологий"
82. ГБПОУ АО "Астраханский государственный политехнический колледж"
83. ГБПОУ АО "Астраханский технологический техникум"
84. ГБПОУ ВО "Александровский промышленно-правовой колледж"
85. ГБПОУ ВО "Аннинский аграрно-промышленный техникум"
86. ГБПОУ ВО "Богучарский многопрофильный колледж"
87. ГБПОУ ВО "Борисоглебский дорожный техникум"
88. ГБПОУ ВО "Верхнеозерский сельскохозяйственный техникум"
89. ГБПОУ ВО "Волжский политехнический техникум"
90. ГБПОУ ВО "Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж"
91. ГБПОУ ВО "Воронежский индустриальный колледж"
92. ГБПОУ ВО "Воронежский политехнический техникум"
93. ГБПОУ ВО "Воронежский юридический техникум"
94. ГБПОУ ВО "Губернский педагогический колледж"
95. ГБПОУ ВО "Калачеевский аграрный техникум"
96. ГБПОУ ВО "Лискинский промышленно-транспортный техникум имени А.К.Лысенко"

97. ГБПОУ ВО "Острогожский многопрофильный техникум"
98. ГБПОУ ВО "Россошанский химико-механический техникум"
99. ГБПОУ ВО "Семилукский политехнический колледж"
100. ГБПОУ ИО "Черемховский техникум промышленной индустрии и сервиса"
101. ГБПОУ КК "Армавирский индустриально-строительный техникум"
102. ГБПОУ КК "Белореченский индустриально-технологический техникум"
103. ГБПОУ КК "Горячеключевский техногогический техникум"
104. ГБПОУ КК "Динской механико-технологический техникум"
105. ГБПОУ КК "Краснодарский колледж электронного приборостроения"
106. ГБПОУ КК "Краснодарский машиностроительный колледж"
107. ГБПОУ КК "Краснодарский монтажный техникум"
108. ГБПОУ КК "Краснодарский политехнический техникум"
109. ГБПОУ КК "Крымский индустриально-строительный техникум"
110. ГБПОУ КК "Ленинградский технический колледж"
111. ГБПОУ КК "Славянский электротехнологический техникум"
112. ГБПОУ КК "Успенский техникум механизации и профессиональных технологий"
113. ГБПОУ КК «Краснодарский архитектурно–строительный техникум»
114. ГБПОУ КК «Краснодарский педагогический колледж»
115. ГБПОУ КК «Лабинский социально-технический техникум»
116. ГБПОУ КК Тихорецкий индустриальный техникум
117. ГБПОУ НСО "Бердский электромеханический колледж"
118. ГБПОУ НСО "Новосибирский авиационный технический колледж имени Б.С.Галуцака"
119. ГБПОУ НСО "Новосибирский автотранспортный колледж"
120. ГБПОУ НСО "Новосибирский колледж почтовой связи и сервиса"
121. ГБПОУ НСО "Новосибирский колледж электроники и вычислительной техники"
122. ГБПОУ НСО "Новосибирский промышленно - энергетический колледж"
123. ГБПОУ НСО "Новосибирский радиотехнический колледж"
124. ГБПОУ НСО "Новосибирский строительно-монтажный колледж"
125. ГБПОУ НСО "Новосибирский технический колледж им. А. И. Покрышкина"
126. ГБПОУ НСО "Новосибирский торгово- экономический колледж"
127. ГБПОУ НСО "Чулымский межрайонный аграрный лицей"
128. ГБПОУ РМ "Саранский электромеханический колледж"
129. ГБПОУ РО "Волгодонский техникум информационных технологий, бизнеса и дизайна имени В.В. Самарского"

130. ГБПОУ РО "Зерноградский педагогический колледж"
131. ГБПОУ РО "Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления"
132. ГБПОУ РО "Новошахтинский технологический техникум"
133. ГБПОУ РХ "Хакасский колледж профессиональных технологий, экономики и сервиса"
134. ГБПОУ РХ "Черногорский механико-технологический техникум"
135. ГБПОУ СО "Губернский колледж"
136. ГБПОУ СО "Питерский агропромышленный лицей"
137. ГБПОУ СО "Ртищевский политехнический лицей"
138. ГБПОУ" Междуреченский горностроительный техникум"
139. ГБУ ДПО "Кузбасский региональный институт развития профессионального образования"
140. ГБУ«ПОО «Астраханский базовый медицинский колледж»
141. Государственное профессиональное образовательное учреждение г.Кемерово
142. ГОУ СПО «Юргинский техникум машиностроения и информационных технологий»
143. ГПОАУ ЯО "Ярославский педагогический колледж"
144. ГПОУ "Анжеро-Судженский педагогический колледж"
145. ГПОУ "Анжеро-Судженский политехнический колледж"
146. ГПОУ "Беловский многопрофильный техникум"
147. ГПОУ "Берёзовский политехнический техникум"
148. ГПОУ "Губернаторский техникум народных промыслов"
149. ГПОУ "Кемеровский аграрный техникум" имени Г.П. Левина
150. ГПОУ "Кемеровский коммунально-строительный техникум" имени В.И. Заузелкова
151. ГПОУ "Кемеровский педагогический колледж"
152. ГПОУ "Кемеровский профессионально-технический техникум"
153. ГПОУ "Кемеровский техникум индустрии питания и сферы услуг"
154. ГПОУ "Киселёвский политехнический техникум"
155. ГПОУ "Кузнецкий металлургический техникум"
156. ГПОУ "Ленинск-Кузнецкий политехнический техникум"
157. ГПОУ "Новокузнецкий строительный техникум"
158. ГПОУ "Новокузнецкий транспортно - технологический техникум"
159. ГПОУ "Осинниковский горно-технический колледж"
160. ГПОУ "Полысаевский индустриальный техникум"
161. ГПОУ "Прокопьевский аграрный колледж"
162. ГПОУ "Прокопьевский промышленно-экономический техникум"

163. ГПОУ "Прокопьевский строительный техникум"
164. ГПОУ "Профессиональный колледж"
165. ГПОУ "Таштагольский техникум горных технологий и сферы обслуживания"
166. ГПОУ "Топкинский технический техникум"
167. ГПОУ "Ухтинский медицинский колледж"
168. ГПОУ "Читинский политехнический колледж"
169. ГПОУ «Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий»
170. ГПОУ Беловский многопрофильный техникум
171. ГПОУ Сибирский политехнический техникум
172. ГПОУ ЯО "Великосельский аграрный колледж"
173. ГПОУ "Прокопьевский транспортный техникум"
174. Дятьковский филиал ГАПОУ "Брянский техникум энергомашиностроения и радиоэлектроники имени Героя Советского Союза М.А. Афанасьева""
175. КГА ПОУ "Дальневосточный судостроительный колледж"
176. КГА ПОУ «Красноярский колледж олимпийского резерва»
177. КГА ПОУ "Ачинский колледж транспорта и сельского хозяйства"
178. КГА ПОУ "Дальневосточный технический колледж"
179. КГАПОУ "Красноярский многопрофильный техникум им В.П.Астафьева"
180. КГБ ПОУ "Приморский индустриальный колледж""
181. КГБ ПОУ "Уссурийский агропромышленный колледж"
182. КГБ ПОУ "Автомобильно-технический колледж""
183. КГБ ПОУ "Алтайский промышленно-экономический колледж"
184. КГБ ПОУ "Колледж машиностроения и транспорта"
185. КГБ ПОУ "Спасский индустриально-экономический колледж"
186. КГБ ПОУ «Находкинский государственный гуманитарно-политехнический колледж»
187. КГБ ПОУ «Хабаровский торгово-экономический техникум»
188. КГБПОУ "Алтайский государственный колледж"
189. КГБПОУ "Ачинский торгово - экономический техникум"
190. КГБПОУ "Дивногорский гидроэнергетический техникум имени А.Е.Бочкина"
191. КГБПОУ "Дивногорский медицинский техникум"
192. КГБПОУ "Канский технологический колледж"
193. КГБПОУ "Красноярский колледж отраслевых технологий и предпринимательства"
194. КГБПОУ "Красноярский колледж отраслевых технологий и предпринимательства"
195. КГБПОУ "Красноярский педагогический колледж №2""
196. КГБПОУ "Назаровский энергостроительный техникум"

197. КГБПОУ "Ярвской политехнический техникум"
198. Клинецовский филиал ГАПОУ Брянский техникум энергомашиностроения и радиоэлектроники имени Героя Советского Союза М.А. Афанасьева
199. Колледж АГУ
200. Краснокутский зооветеринарный техникум - филиал СГАУ имени Н. И. Вавилова
201. Марковский сельскохозяйственный техникум - филиал СГАУ имени Н. И. Вавилова
202. МКОУ "Семилукская средняя общеобразовательная школа №1"
203. ОАПОУ "Боровичский агропромышленный техникум"
204. ОАПОУ "Валдайский аграрный техникум"
205. ОБГПОУ "Костромской энергетический техникум им. Ф.В.Чижова"
206. ОБПОУ "Обоянский педагогический колледж"
207. ОГА ПОУ"Старооскольский медицинский колледж"
208. ОГА ПОУ"Старооскольский педагогический колледж"
209. ОГАПОУ "Алексеевский колледж"
210. ОГАПОУ "Бирючанский техникум"
211. ОГАПОУ "Губкинский горно-политехнический колледж"
212. ОГАПОУ "Дорожно-транспортный техникум"
213. ОГБПОУ "Асиновский техникум промышленной индустрии и сервиса"
214. ОГБПОУ "Костромской энергетический техникум им. Ф.В. Чижова""
215. ОГБПОУ "Новгородский агротехнический техникум"
216. ОГБПОУ "Новгородский строительный колледж"
217. ОГБПОУ "Рязанский медицинский колледж"
218. ОГБПОУ "Томский государственный педагогический колледж"
219. ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
220. ОСП "Волго-Каспийский морской рыбопромышленный колледж" АГУ
221. ПОЧУ "Барнаульский кооперативный техникум "
222. ПОЧУ "Псковский кооперативный техникум"
223. Профессионально- педагогический колледж СГТУ имени Гагарина Ю.А.
224. Пугачёвский гидромелиоративный техникум имени В. И. Чапаева – филиал СГАУ имени Н. И. Вавилова
225. СПб ГБПОУ «Колледж Водных ресурсов»
226. Структурное подразделение среднего профессионального образования КузГТУ им. Т.Ф. Горбачева
227. Технический колледж филиала САФУ
228. Технологический колледж Императора Петра I САФУ имени М. В. Ломоносова

229. Факультет среднего профессионального образования КИМиРТ им. генерал-адмирала Ф.М.Апраксина – филиала ВГУВТ
230. Финансово-технологический колледж СГАУ имени Н.И. Вавилова
231. ЧОУ ПО "Кемеровский кооперативный техникум""
232. ЧПОУ "Краснодарский колледж управления техники и технологий"

2. Субъекты Российской Федерации, ПОО которых приняли участие в самообследовании

- | | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| 1. Алтайский край | 28. Республика Удмуртия |
| 2. Архангельская область | 29. Республика Хакасия |
| 3. Астраханская область | 30. Республика Чувашия |
| 4. Белгородская область | 31. Ростовская область |
| 5. Брянская область | 32. Рязанская область |
| 6. Владимирская область | 33. Самарская область |
| 7. Волгоградская область | 34. Санкт-Петербург |
| 8. Воронежская область | 35. Саратовская область |
| 9. Забайкальский край | 36. Сахалинская область |
| 10. Иркутская область | 37. Свердловская область |
| 11. Кемеровская область | 38. Тверская область |
| 12. Костромская область | 39. Томская область |
| 13. Краснодарский край | 40. Тюменская область |
| 14. Красноярский край | 41. Ханты-Мансийский автономный округ |
| 15. Курганская область | 42. Харабовский край |
| 16. Курская область | 43. Челябинская область |
| 17. Мордовия Республика | 44. Чеченская Республика |
| 18. Москва | 45. Чувашская Республика |
| 19. Мурманская область | 46. Ярославская область |
| 20. Нижегородская область | |
| 21. Новгородская область | |
| 22. Новосибирская область | |
| 23. Омская область | |
| 24. Орегбургская область | |
| 25. Приморский край | |
| 26. Псковская область | |
| 27. Республика Коми | |

