



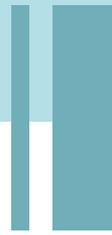
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГАОУ ДПО «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ



АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ



ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА «ОЦЕНКА МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН»



НАПРАВЛЕНИЕ МОНИТОРИНГА «СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

КАЗАНЬ
2022

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

Информационно-аналитический отдел

АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
по результатам социологического мониторинга
«ОЦЕНКА МЕХАНИЗМОВ
УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН»

Направление мониторинга
«СИСТЕМА МОНИТОРИНГА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Казань
2022

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
Под общей редакцией:
Нугумановой Л.Н., ректора, доктора педагогических наук;
Шамсутдиновой Л.П., проректора по научной и инновационной
деятельности, кандидата химических наук

Авторы:

Давлетшина Л.А., начальник информационно-аналитического отдела ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», кандидат социологических наук;

Агапова Э.И., ведущий научный сотрудник информационно-аналитического отдела ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», кандидат философских наук;

Хурамшина А.З., старший научный сотрудник информационно-аналитического отдела ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», кандидат социологических наук.

Аналитические материалы по результатам социологического мониторинга «Оценка механизмов управления качеством образования в Республике Татарстан». Направление мониторинга «Система мониторинга дошкольного образования» / Л.А. Давлетшина, Э.И. Агапова, А.З. Хурамшина. — Казань: ИРО РТ, 2022. — 24 с.

Эффективное управление системой образования – сложная социальная технология, требующая наличия стратегии и модели трансформации системы, регулярных научных исследований. Социологический мониторинг как метод направлен на систематическое изучение состояния социальных явлений и процессов на основе сопоставления данных, повторяющихся с временными интервалами наблюдений.

В рамках социологического мониторингового исследования «Оценка механизмов управления качеством образования в Республике Татарстан» комплексно изучены различные аспекты деятельности субъектов системы образования, произведена оценка качества и управляемости региональной образовательной системы в её целостности. Разработанный инструментарий, система показателей и выборочная совокупность исследования обеспечивают достоверность и репрезентативность результатов, которые необходимы для выработки управленческих решений в сфере образования.

Представленный аналитический отчет включает результаты социологического мониторинга по направлению «Система мониторинга дошкольного образования», основной целью которого является получение комплексной информации об особенностях функционирования региональной системы оценки качества дошкольного образования в Республике Татарстан.

Во исполнение приказа министерства образования и науки Республики Татарстан от 22 декабря 2021г. № под-1732/21 «Об утверждении Государственного задания учредителя для государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан» Институт развития образования Республики Татарстан был проведен социологический мониторинг «Оценка механизмов управления качеством образования в Республике Татарстан» по следующим направлениям:

- 1) Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций
- 2) Система обеспечения профессионального развития педагогических работников
- 3) Система оценки качества подготовки обучающихся
- 4) Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи
- 5) Система организации воспитания обучающихся
- 6) Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся
- 7) Система мониторинга качества дошкольного образования
- 8) Система мониторинга регионального развития сетевой методической службы.

В рамках аналитического отчета представлены результаты исследования по направлению «Система мониторинга дошкольного образования». Основной целью исследования является получение комплексной информации об особенностях функционирования региональной системы оценки качества дошкольного образования в Республике Татарстан.

Методика исследования

В ходе исследования по направлению «Система мониторинга дошкольного образования» была опрошена одна категория респондентов. Вопросы по функционированию системы оценки качества дошкольного образования в Республике Татарстан были предложены руководителям дошкольных образовательных организаций (далее — ДОО).

Основным применяемым в ходе исследования методом стал метод опроса, который проводился по структурированной анкете в электронной форме, размещенной в онлайн-сервисе Google Forms. Всего было опрошено 709 заведующих дошкольными образовательными организациями, директоров прогимназий, заместителей директоров общеобразовательных организаций по дошкольному образованию (далее — руководители ДОО).

География исследования

Рамками исследования были охвачены все муниципальные районы Республики Татарстан, включая два городских округа (г. Казань и г. Набережные Челны). Среди опрошенных руководителей ДОО наиболее активными оказались представители Нижнекамского муниципального района: 16 % респондентов работают в организациях названного района. Высокую активность проявили также Альметьевский (9 % респондентов), Зеленодольский (8 %), Арский (6 %) муниципальные районы. Среди городских районов отличился Советский район г. Казани, его представили 6 % респондентов.

Структура выборочной совокупности

Большинство опрошенных руководителей ДОО (60 %) работают в детских садах общеразвивающего вида, каждый третий (27 %) — в детских садах комбинированного вида.

Распределение выборочной совокупности в зависимости от типа поселения, в котором находится образовательная организация, представлено на рис. 1. Большая часть опрошенных (61 %) представляют ДОО городских поселений, 39 % респондентов — ДОО сельских поселений.

Распределение респондентов по типу поселения

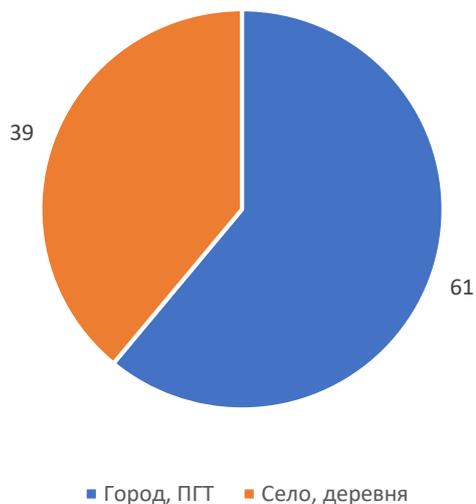


Рисунок 1. Структура выборочной совокупности по типу поселения, в % к числу опрошенных

Большинство опрошенных (86 %) замещают должность заведующего ДОО, старшими воспитателями являются 10 %, заместителями директора ОО по дошкольному образованию — 2% респондентов (рис. 2).

Распределение респондентов по должностям

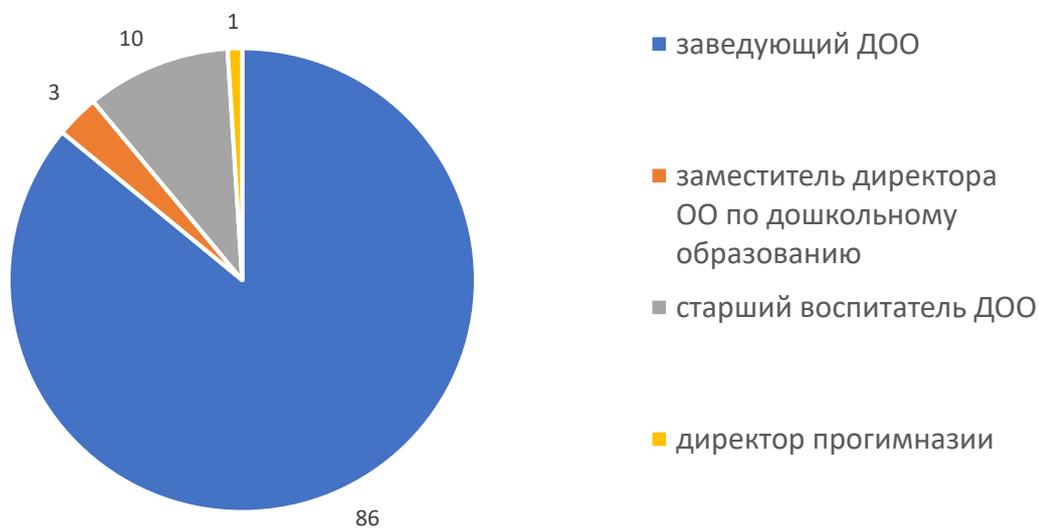


Рисунок 2. Структура выборочной совокупности по должностям, в % к числу опрошенных

Структура выборочной совокупности по характеристикам возраста, стажа работы, уровня образования представлена на рисунках на рис. 3–6.

Большинство опрошенных (86 %) замещают должность заведующего ДОО, относятся к возрастной группе 40–59 лет (76 %), имеют общий стаж работы более 20 лет (71 %), стаж работы в должности руководителя ДОО — в интервале 6–10 лет (20 %) и 10–15 лет (20 %), а также получили высшее педагогическое образование уровня «специалитет» (62,5 %).



Рисунок 3. Структура выборочной совокупности по возрасту, в % к числу опрошенных



Рисунок 4. Структура выборочной совокупности по общему стажу работы, в % к числу опрошенных

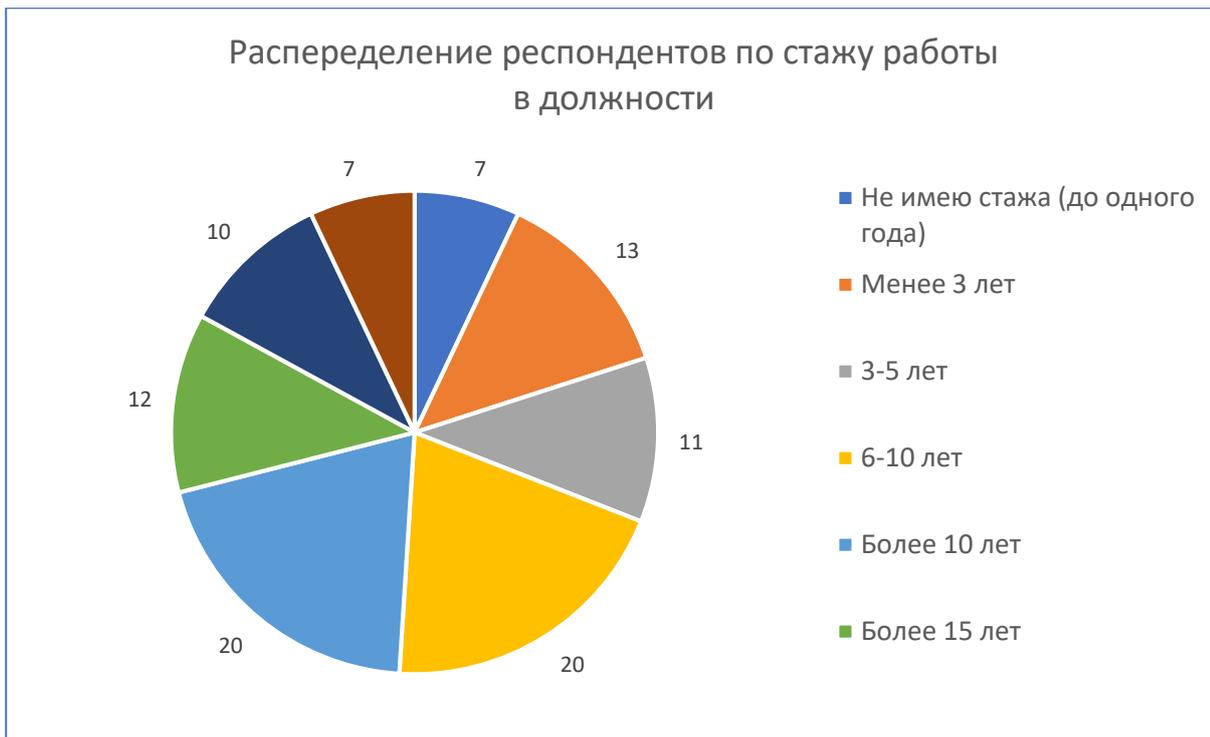


Рисунок 5. Структура выборочной совокупности по стажу работы в должности, в % к числу опрошенных



Рисунок 6. Структура выборочной совокупности по уровню образования, в % к числу опрошенных

Представленные характеристики выборочной совокупности исследования свидетельствуют о его представительности и репрезентативности результатов опроса.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Анализ результатов опроса руководителей ДОО позволил выявить следующие характеристики их профессиональной деятельности по обеспечению качества образования.

Из всех возможных комплексных программ, разработанных в качестве основ для ДОО, большинство респондентов выделили вариант «От рождения до школы» (94 %). Следует отметить, что в анкете в качестве вариантов ответа на вопрос об основах разработки своей основной образовательной программы ДОО были названы более 20 комплексных программ. Значительное число опрошенных (16 %) выбрали вариант «Парциальные программы». В дошкольных учреждениях республики реализуются также «Примерная адаптированная основная образовательная программа для дошкольников с тяжелыми нарушениями речи» (7 %), «Программа Н.В. Нищевой» (3 %), «Детский сад – 2100» (2,1 %).

Создание инновационных площадок как особой формы организации совместной деятельности педагогической науки и практики по реализации инновационных проектов и программ по стратегически важным направлениям инновационной политики в области образования стало способом достижения высоких образовательных результатов. Успех реализации любого инновационного проекта зависит в большей степени от мотивационной готовности педагогического коллектива, и руководители образовательных организаций осознают это необходимое условие. Как показал анализ полученных данных, 40 % опрошенных руководителей ДОО указывают на наличие статуса экспериментальной (инновационной) площадки своей организации в течение последних 3 лет, из них 12 % — федерального, 12 % — регионального, 16 % — муниципального уровней. Следует отметить, что 65 % респондентов ответили, что их дошкольная образовательная организация не имеет названного статуса (см. рис. 7).

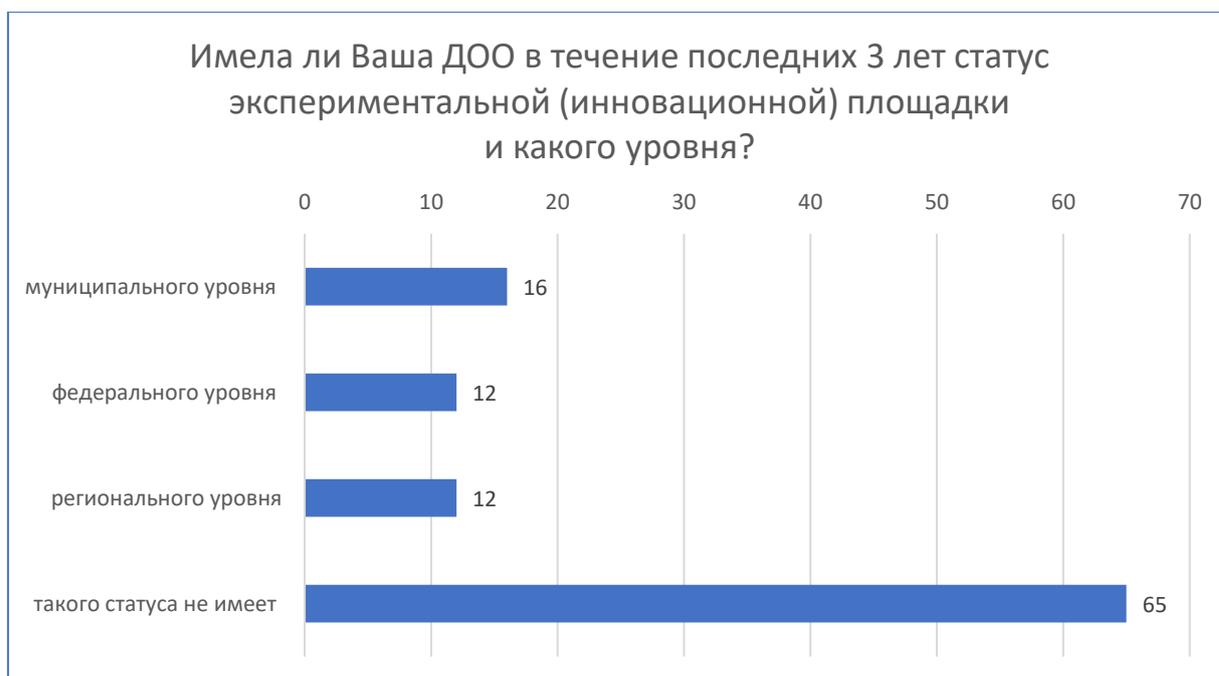


Рисунок 7. Наличие статуса экспериментальной (инновационной) площадки, по оценке руководителей ДОО, в % к числу опрошенных

Большая часть руководителей ДОО (46 %) качество образования, получаемого в дошкольной организации, оценивают как «скорее высокое». Среднюю оценку поставили 36 % респондентов. Заметно меньшее число опрошенных (16 %) однозначно оценили качество образования в ДОО как «высокое» (см. рис. 8).



Рисунок 8. Оценка качества образования руководителями ДОО, в % к числу опрошенных

ФГОС ДО включает в себя раздел требований к условиям реализации основной образовательной программы дошкольного образования, подразумевающий требования к психолого-педагогическим, кадровым, материально-техническим и финансовым условиям реализации Программы, а также к развивающей предметно-пространственной среде. Это, в свою очередь, перекликается с перечнем обязательной информации о системе дошкольного образования, подлежащей мониторингу.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие вариативные показатели внутренней системы оценки качества дошкольного образования (показатели качества дошкольного образования, отражающие целевые, содержательные и организационные компоненты ООП ДО) используются в мониторинге Вашей дошкольной образовательной организации?» представлено на рис. 9.



Рисунок 9. Вариативные показатели внутренней системы оценки качества дошкольного образования (показатели качества дошкольного образования, отражающие целевые, содержательные и организационные компоненты ООП ДО), по оценке руководителей ДОО, в % к числу опрошенных

Среди показателей внутренней системы оценки качества дошкольного образования (показатели качества дошкольного образования, отражающие целевые, содержательные и организационные компоненты ООП ДО) в мониторинге своей дошкольной образовательной организации руководители чаще всего используют «готовность детей к школьному обучению» (84 %), «удовлетворённость родителей качеством образовательных услуг» (82 %), «здоровье детей (динамика)» (75 %), «достижения детей на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах» (72 %), а также «личностные результаты (включая показатели социализации и адаптации)» — 69% опрошенных.

В организационную структуру, занимающуюся внутренней оценкой, экспертизой качества образования и интерпретацией полученных результатов в ДОО, согласно ответам респондентов, преимущественно входит педагогический совет, наибольшее число опрошенных заведующих (70 %) указали именно этот вариант. Второй ранг имеет вариант «администрация ДОО» — 65 %. Методическая служба ДОО входит в соответствующую организационную структуру в 41 % случаев. Реже в данную структуру включаются временные консилиумы: педагогический консилиум, творческие группы и т. п. (27 %).

Система мониторинга качества образования позволяет поставить перед коллективом принципиально новые задачи по совершенствованию образовательной деятельности, переосмыслить пути решения традиционных задач и напрямую управлять качеством работы дошкольного образовательного учреждения, своевременно отслеживать динамику качественных изменений в детском саду, выявлять трудности при организации работы детского сада в инновационном режиме.

Согласно полученным данным, около половины опрошенных руководителей ДОО не испытывают никаких трудностей в ходе организации и проведения мониторинга качества дошкольного образования (49 %). В то же время часть респондентов отмечают недостаточную вовлеченность родителей в процессы мониторинга — 23 %, недостаток квалификации специалистов по анализу и интерпретации результатов мониторинга — 20 %, избыточность внешних оценочных процедур — 18 %, а также непонимание со стороны педагогического коллектива — 5 % (см. рис. 10).



Рисунок 10. Трудности ДОО в ходе организации и проведения мониторинга качества дошкольного образования, по оценке руководителей ДОО, в % к числу опрошенных

Информирование общественности по оценке и контролю качества образования в ДОО опрошенными руководителями преимущественно осуществляется через заслушивание информации о результатах оценки качества дошкольного образования на заседаниях педагогического совета (80 %). Заметно меньшая доля респондентов (48 %) использует размещение аналитических материалов на официальном сайте. Информирование через публичный доклад заведующего ДОО применяется в 45 % случаев, еще 41 % опрошенных указали на информирование в ходе проведения совещаний при заведующем ДОО.

Информация о результатах мониторинга качества образования в ДОО, по мнению 61 % опрошенных, доступна педагогам, а также администрации ДОО (54 %) и родителям (47 %). Почти половина заведующих ДОО считает, что информация доступна всем заинтересованным лицам (48 %).

Основным средством коммуникации с родителями воспитанников для большинства респондентов является официальный сайт ДОО (89 %). Традиционные

формы информирования также популярны: 87 % респондентов отметили общие родительские собрания, 70 % — групповые родительские собрания. Цифровые формы информирования также используются через страницу (сообщество) ДОО в социальной сети (68 %). Наименее популярными оказались открытые заседания совета родителей ДОО (27 %), интерактивные сервисы на официальном сайте ДОО (консультации, форум и т. п.) — 25 % (см. рис. 11).

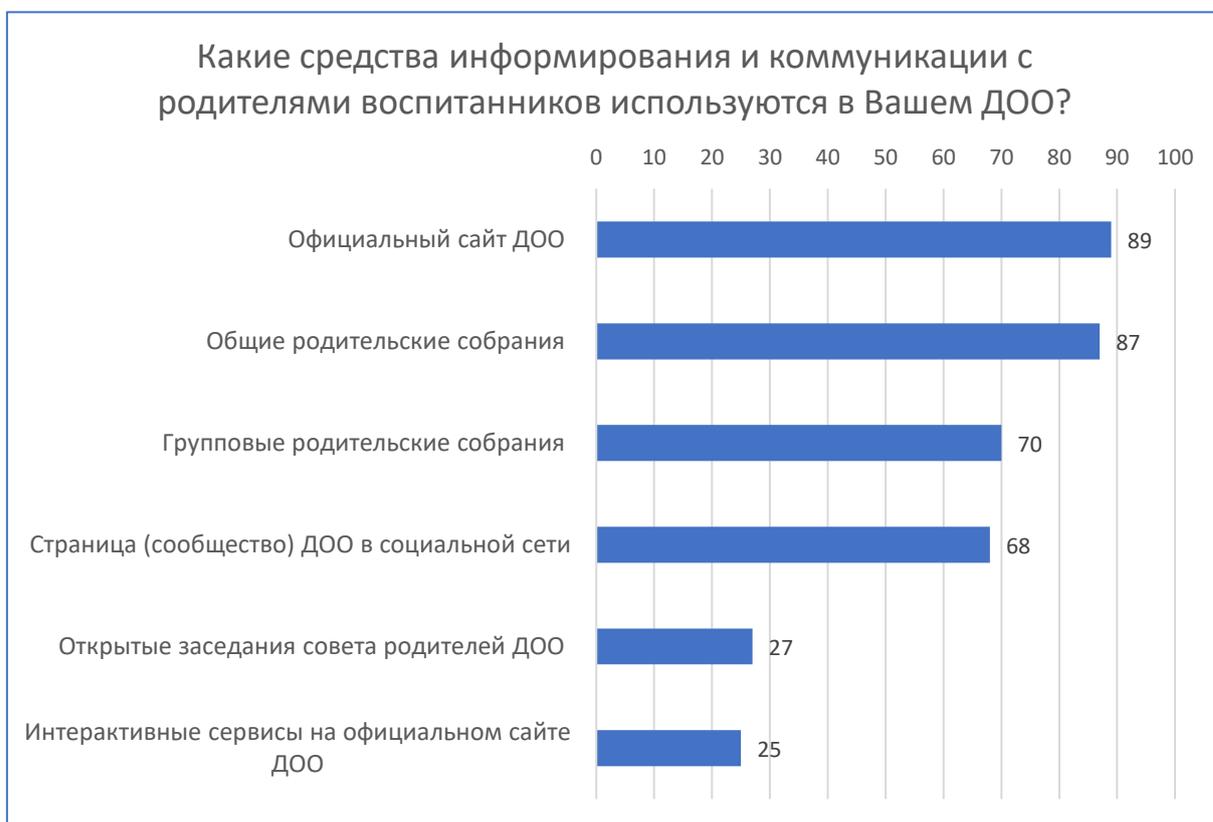


Рисунок 11. Используемые в ДОО средства информирования и коммуникации с родителями воспитанников, в % к числу опрошенных

Руководители ДОО взаимодействуют с родителями преимущественно через воспитателей (89 %). Общение в приемные дни характерно для 71 % респондентов. Родительский комитет и советы родителей стали каналом общения с родителями для 64 % руководителей ДОО. Другие способы взаимодействия заметно менее популярны. Общение через электронную приемную на сайте ДОО отметили 27 %, через психолога — 21 % опрошенных. В варианте «другое» респонденты (16 %) чаще указывали на то, что проводят индивидуальные встречи, организуют регулярные опросы родителей на сайте, а также общаются по телефону.

Обращения родителей к руководителю ДОО по собственной инициативе достаточно редки, об этом заявили 24 % опрошенных. Еще столько же респондентов отметили, что родители часто приходят к ним по собственной инициативе (26 %). Более половины опрошенных (47 %) выбрали вариант «иногда», 3 % — «почти никогда».

Распределение ответов на вопрос «С какими вопросами чаще всего к Вам обращаются родители воспитанников?» представлено на рис. 12.



Рисунок 12. Тематика обращений родителей воспитанников ДОО к заведующим, в % к числу опрошенных

Основанием обращения родителей к руководителю ДОО чаще всего становятся условия пребывания ребенка — почти в половине случаев (48 %) респонденты указали на этот вариант. Около 41 % также указали на такую причину обращения родителей, как вопросы дополнительного образования детей. 36 % опрошенных отметили, что поводом обращения становится организация образовательного процесса. Вопросы взаимодействия с воспитателями и другими педагогическими работниками выступают в качестве основания для обращения в 29 % и 16 % случаев соответственно. Четверть опрошенных (25 %) отметили свое общение с родителями по вопросам материального оснащения и наполнения предметно-пространственной среды дошкольной образовательной организации.

Анализ результатов исследования показал, что вопросы организации условий для полноценного развития и самореализации детей с ограниченными возможностями здоровья для большинства ДОО неактуальны в связи с отсутствием в них детей с ОВЗ. Соответствующий вариант ответа выбрали 62 % опрошенных руководителей ДОО. Наличие необходимых условий отметили в общей сложности около 16 % респондентов, из них наличие условий для детей с тяжелыми нарушениями речи — 2,4 %, для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата — 3,8 %,

для детей с расстройствами аутистического спектра — 3,8 %, для детей с психическими нарушениями — 3,4 %, для детей с умственной отсталостью — 2,3 %.

Как показал анализ полученных данных, в ДОО республики представлены следующие аспекты реализации инклюзивного дошкольного образования:

- адаптивность образовательного процесса (29 %);
- командное взаимодействие педагогов, организующих процесс обучения и социализации ребенка, его психолого-педагогическое сопровождение (20 %);
- сотрудничество с родительской общественностью (20 %);
- развитие толерантного взаимодействия участников образовательного процесса (19 %);
- адаптивность образовательной среды (16 %);
- вариативность подходов, методов и форм адаптации и реабилитации (13 %);
- аспекты не представлены (2 %).

Оценивая кадровое обеспечение для обучения и воспитания детей с ОВЗ в своем ДОО, большинство руководителей (63 %) отмечают отсутствие специалистов. Около трети респондентов (31 %) указали на наличие специалистов в соответствии со спецификой нарушения. 7 % опрошенных, называя причины отсутствия специалистов, отмечали повышение квалификации педагогов ДОО по программам работы с детьми с ОВЗ, в том числе по программе «Особенности организации и проектирования образовательного процесса для обучающихся с ОВЗ в условиях реализации ФГОС ДО дошкольной образовательной организации».

Важнейшим фактором развития дошкольной образовательной организации, как и общеобразовательной, является высокая эффективность ее кадровой политики, что в первую очередь определяется высоким кадровым потенциалом персонала образовательного учреждения. В основе данного подхода должна быть заложена глубоко проработанная концепция развития ДОО, которая во многом базируется на принципах построения эффективной кадровой политики. Кадровая обеспеченность в оценке заведующих ДОО представлена в табл. 1. Обращает внимание слабая обеспеченность детских садов учителями-логопедами и педагогами-психологами.

Таблица 1

Кадровая обеспеченность дошкольных образовательных организаций по оценке заведующих ДОО, в % к числу опрошенных

Педагогические кадры	Обеспечена в полном объеме	Обеспечена не полностью	Не обеспечена
Воспитатели	75	24	1
Помощники воспитателей	65	34	1
Педагог-психолог	40	23	37
Учитель-логопед	42	18	40
Сумма по графам	222	99	79
Доля в общем количестве оценок, в %	56	25	20

Преобладающая возрастная категория работников ДОО, по оценке большинства руководителей (62 %), это сотрудники от 41 до 50 лет (см. рис. 13). Около половины респондентов (49 %) отметили преобладание работников в возрасте 31–40 лет. Четверть опрошенных (25 %) выделили возрастную категорию 51–60 лет, еще 11 % — молодых педагогов до 30 лет, 2 % — группу педагогических работников старше 60 лет.



Рисунок 13. Преобладающий возраст работников ДОО, по оценке руководителей, в % к числу опрошенных

Численность молодых педагогов в ДОО, по мнению относительного большинства руководителей (40 %), за последние три года не изменилась. В 27 % случаев отмечено ее увеличение. 11 % респондентов указали на тенденцию уменьшения числа молодых педагогов, 21 % — на отсутствие педагогов со стажем до трех лет.

Наиболее распространенными формами помощи молодым педагогам в ДОО является поддержка со стороны опытных педагогов по возникающим вопросам (73 %) и помощь руководителя (65 %). Больше половины опрошенных указали на организацию помощи через наставничество, индивидуальное сопровождение молодых специалистов (55 %). Четверть руководителей ДОО отметили помощь психолога (25 %) и работу школы молодого специалиста (24 %). Следует обратить внимание на тот факт, что 7 % опрошенных заявили об отсутствии в образовательной организации системы наставничества (см. рис. 14).

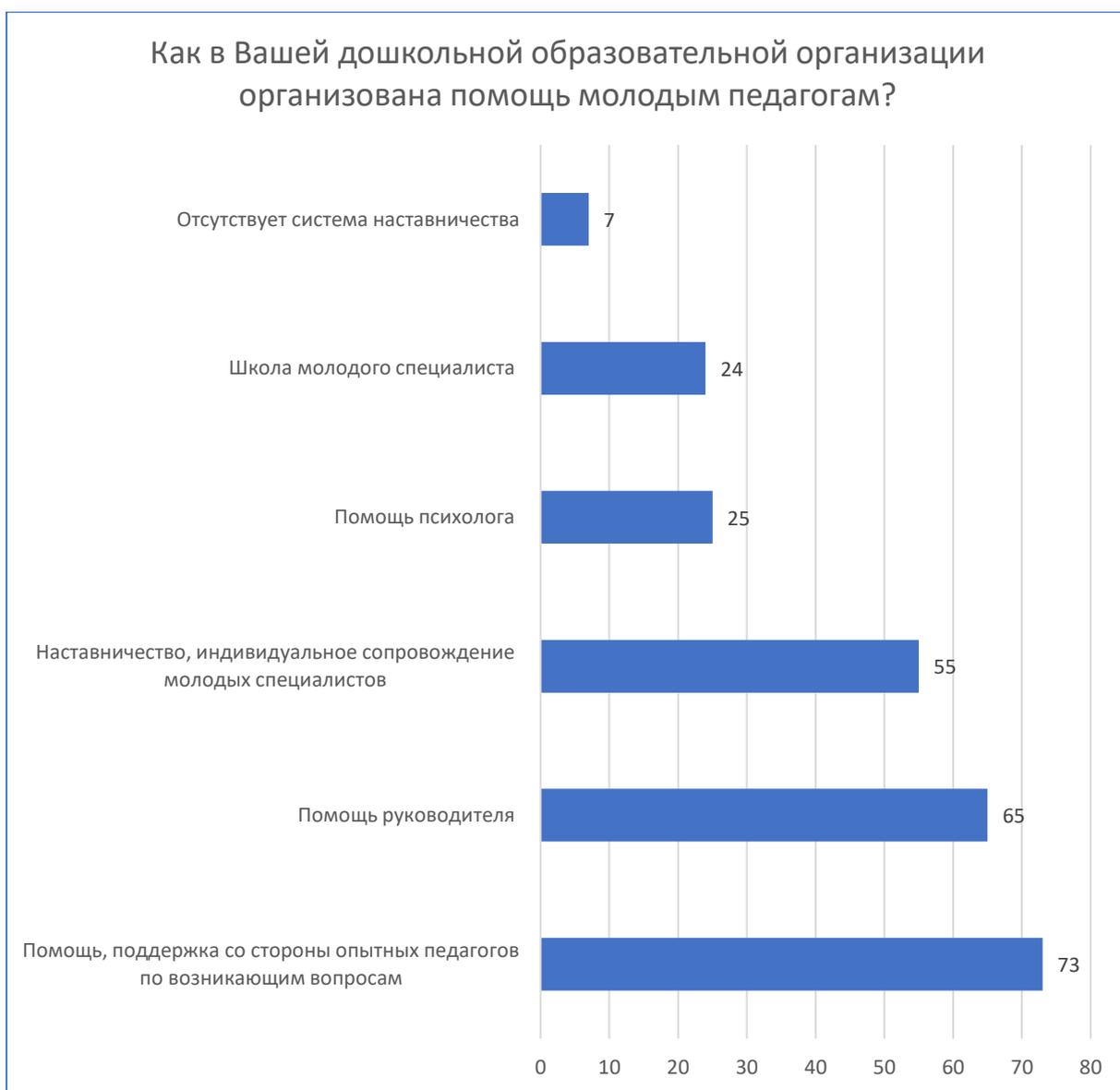


Рисунок 14. Формы помощи молодым педагогам, по оценке руководителей ДОО, в % к числу опрошенных

В качестве приоритетных форм мониторинга качества профессиональных компетенций педагогов в своем ДОО руководители чаще всего указывали анализ проведения занятий педагогом (75 %), анализ наблюдений за деятельностью и общением детей на занятиях (72 %), использование анализа развивающей предметно-пространственной среды в группе (68 %), собеседование с педагогом (66 %). Больше половины респондентов отметили ознакомление с уровнем развития детей (59 %), анализ наблюдений за самостоятельной деятельностью детей и продуктов их творчества (55 %). 46 % опрошенных также используют анализ наблюдений за самостоятельной деятельностью детей и продуктов их творчества (рис. 15).

Какие формы мониторинга профессиональных качеств педагогов дошкольных образовательных организаций применяются в Вашей ДОО?

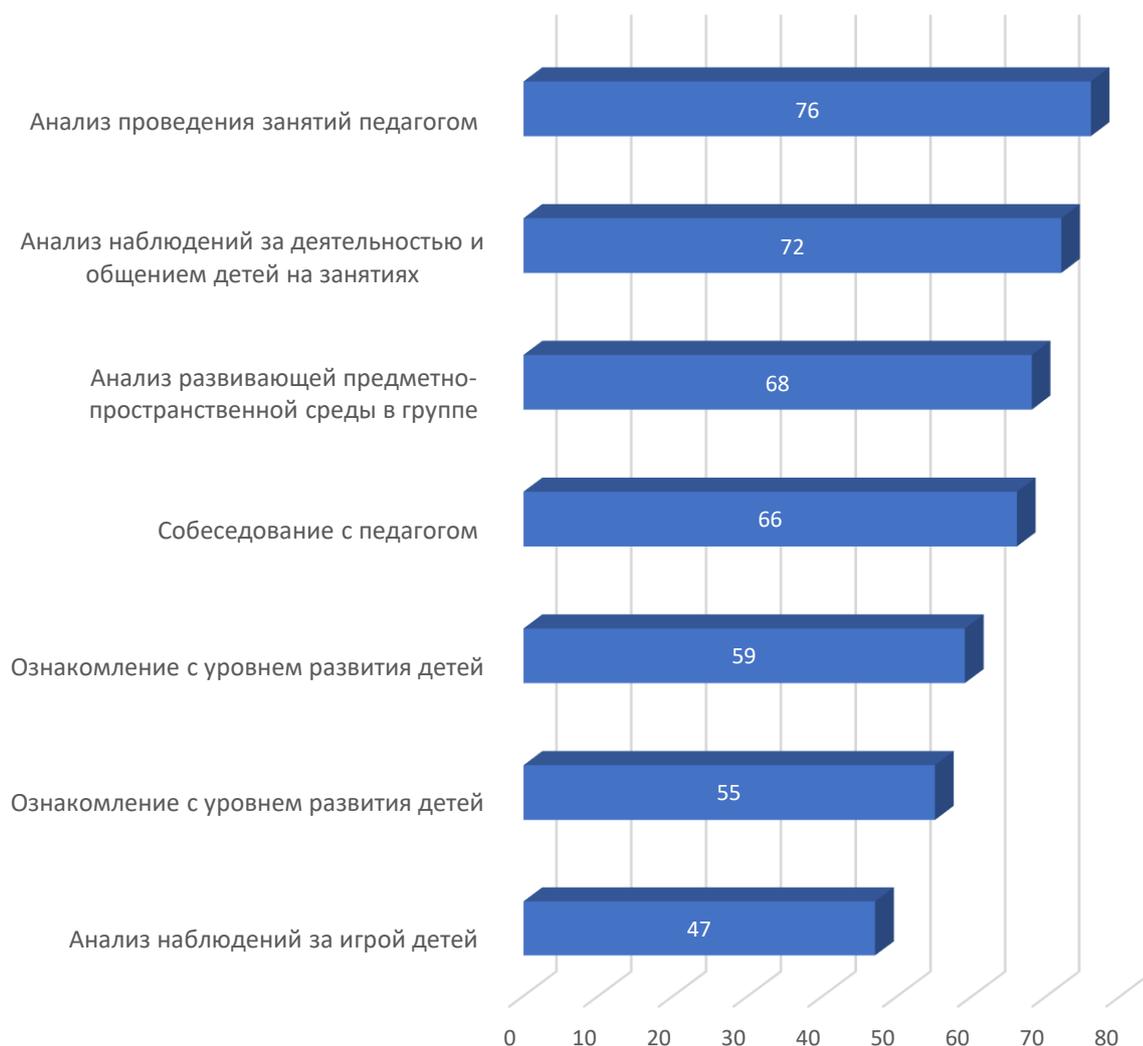


Рисунок 15. Формы мониторинга качества профессиональных компетенций педагогов дошкольных образовательных организаций, по оценке руководителей ДОО, в % к числу опрошенных

Участие педагогов своего учреждения в научно-практических конференциях и профессиональных конкурсах (муниципального, регионального, всероссийского уровней) большинство опрошенных руководителей ДОО (80 %) считает средством повышения профессиональной компетентности, 40 % опрошенных рассматривают его как форму позиционирования профессионального опыта. Следует отметить незначительную долю респондентов, отрицательно оценивающих участие в конференциях: 4 % считают это затратным мероприятием, 2 % – малоэффективным для

профессионального роста. Следует отметить также наличие значительной части затруднившихся дать ответ на этот вопрос — 11 % респондентов.

Представление опыта педагогов ДОО в виде методических публикаций, в т. ч. докладов на научно-практических конференциях, семинарах, чаще всего происходит на муниципальном уровне (93 %). На региональном уровне представляют результаты своей работы педагоги 65 % образовательных учреждений, на федеральном — 25 %. Только 2 % руководителей ответили, что опыт педагогов их ДОО не представляется ни на каком уровне.

Анализ полученных данных показал, что педагоги дошкольных образовательных организаций за последние три года принимали участие в профессиональных конкурсах преимущественно муниципального уровня (92 %). Весьма значительна доля руководителей, заявивших об участии педагогов своего учреждения в конкурсах регионального уровня — 70 %. Почти в два раза меньше отметок конкурсов федерального уровня — 36 % респондентов. О неучастии педагогов своего ДОО в профессиональных конкурсах заявили 3 % опрошенных.

Одним из факторов, ограничивающих профессиональный рост педагогов своего ДОО, большинство руководителей (58 %) считают их высокую загруженность. Треть респондентов критично относятся к профессиональным знаниям и опыту педагогов, оценивая их как недостаточные (33 %). Чуть меньшая доля руководителей образовательных учреждений видят причину в недостаточности развития умения планировать и реализовывать траекторию своего профессионального развития — 30 % (см. рис. 16).

Ограниченность полезных профессиональных контактов считают основанием недостаточного профессионального роста педагогов ДОО 16 % руководителей, отсутствие методической поддержки на уровне муниципалитета — 11 %, несоответствие предлагаемых программ повышения квалификации образовательным потребностям педагогов — 9 % респондентов. Небольшая доля тех, кто источник ограничения профессионального роста видит в недостаточности информации о программах повышения квалификации (5 %) и в отсутствии системной методической работы внутри образовательной организации (4 %).

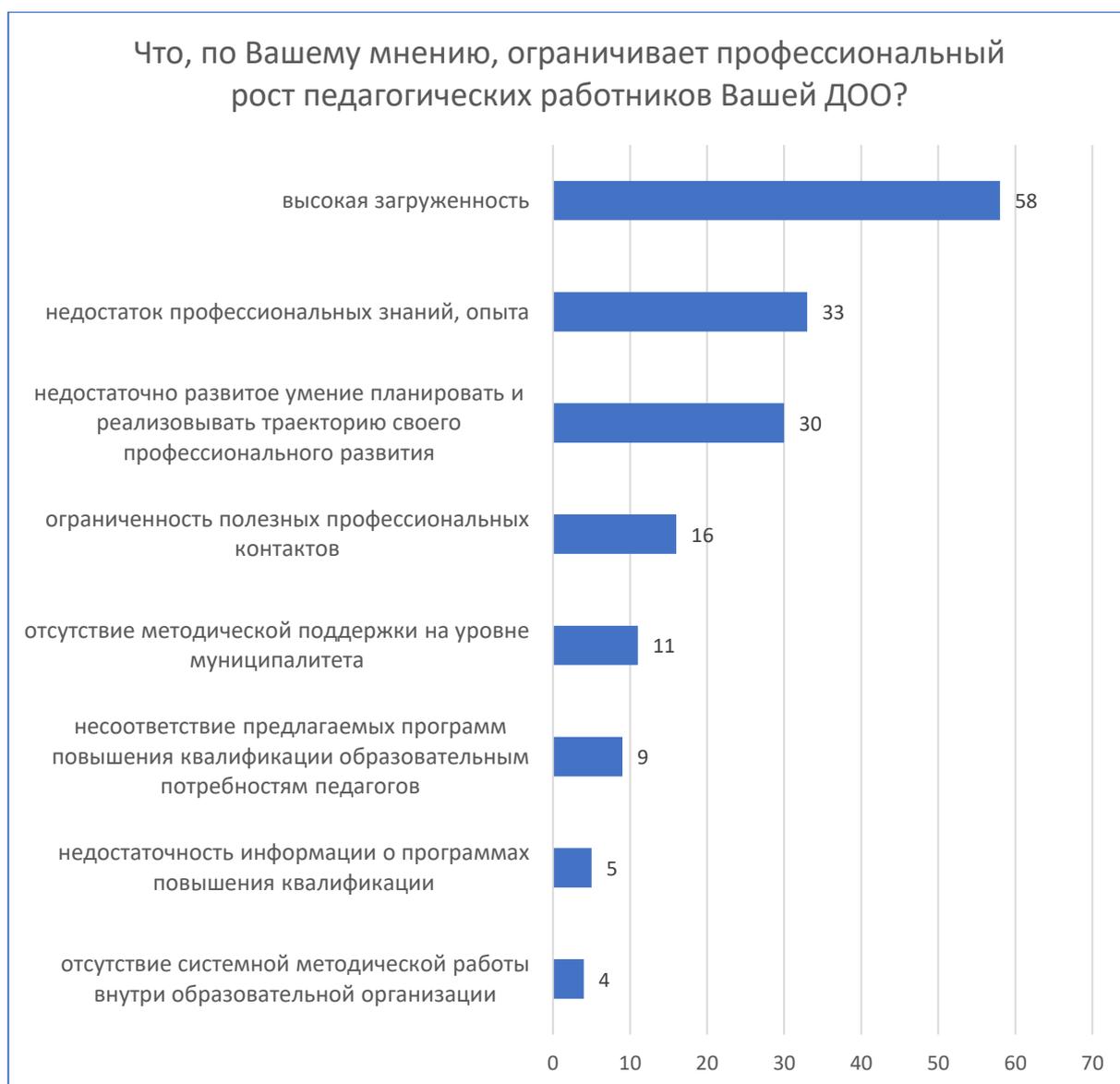


Рисунок 16. Факторы, ограничивающие профессиональный рост педагогов, по оценке руководителей ДОО, в % к числу опрошенных

Обеспечение качественного образования во многом зависит от эффективности управления образовательной организацией. Ключевой фигурой данного процесса выступает руководитель образовательной организации, который в соответствии с частью 3 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» является единоличным исполнительным органом, осуществляющим текущее руководство деятельностью образовательной организацией, и в соответствии с частью 8 статьи 51 того же Федерального закона несёт ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации. В ходе исследования заведующим ДОО было предложено распределить по степени важности круг своих обязанностей, которые они исполняют в реальной практике. Результаты рейтингования представлены в табл. 2.

**Актуальность выполняемых обязанностей руководителей ДОО,
в % к числу опрошенных**

Обязанности руководителя ДОО	Очень важно	Скорее важно	Сумма «b» и «с»	Ранг по «d»	Скорее не важно	Маловажно
a	b	c	d	e	f	g
Прием и увольнение педагогов	28	31	59	8	20	21
Оценка качества работы педагогов	68	29	97	1	2	1
Оценка общего качества деятельности ДОО	72	25	97	1	2	1
Управление бюджетом ДОО	54	34	88	7	7	5
Управление цифровой трансформацией (информатизацией) ДОО	47	44	91	6	5	4
Представление ДОО на мероприятиях и/или в местном сообществе	56	38	94	3	4	2
Реагирование на обращения местных и вышестоящих органов управления образованием, заполнение отчетов и т.п.	58	34	92	5	6	2
Решение хозяйственных вопросов (ремонт, управление материально-технической базой ДОО и т.д.)	66	28	94	3	5	1
Доля в общем числе ответов, в % к общему числу случаев	56	33			6	5

Анализ данных таблицы показал, что большинство руководителей в качестве самой важной из выполняемых обязанностей выделили оценку общего качества деятельности ДОО (72 %). Чуть меньше доля респондентов, придавших такое же значение оценке качества работы педагогов — 68 %. Две трети руководителей очень важным считают решение хозяйственных вопросов (ремонт, управление материально-технической базой ДОО и т. д.). Больше половины респондентов ответили, что для них приоритетными являются реагирование на обращения местных и вышестоящих органов управления образованием, заполнение отчетов и т. п. (58 %), представление ДОО на мероприятиях и/или в местном сообществе (56 %), управление бюджетом ДОО (54 %). Среди важных задач были отмечены также управление цифровой трансформацией (информатизацией) ДОО (47 %), прием и увольнение педагогов (28 %). По сумме положительной оценки важности обозначенных обязанностей руководителя ДОО («очень важно» и «скорее важно») была получена практически идентичная последовательность.

Следует отметить, что более половины выборов респондентов пришлось на оценку «очень важно» всех предложенных обязанностей руководителей ДОО (56 %). Треть выборов соответствует оценке «скорее важно» (33 %), еще 6 % случаев приходится на выбор оценки «скорее неважно» и 5 % — «маловажно». Среди обязанностей руководителя ДОО наибольшее число оценок «скорее неважно» и «маловажно» получил вариант «прием и увольнение педагогов» (20 % и 21 % соответственно).

В целях обеспечения высокого качества образования в ДОО руководители стремятся провести цифровую трансформацию своих образовательных учреждений, осуществляя для этого необходимые управленческие действия. В порядке убывания популярности эти действия представлены на рис. 17.

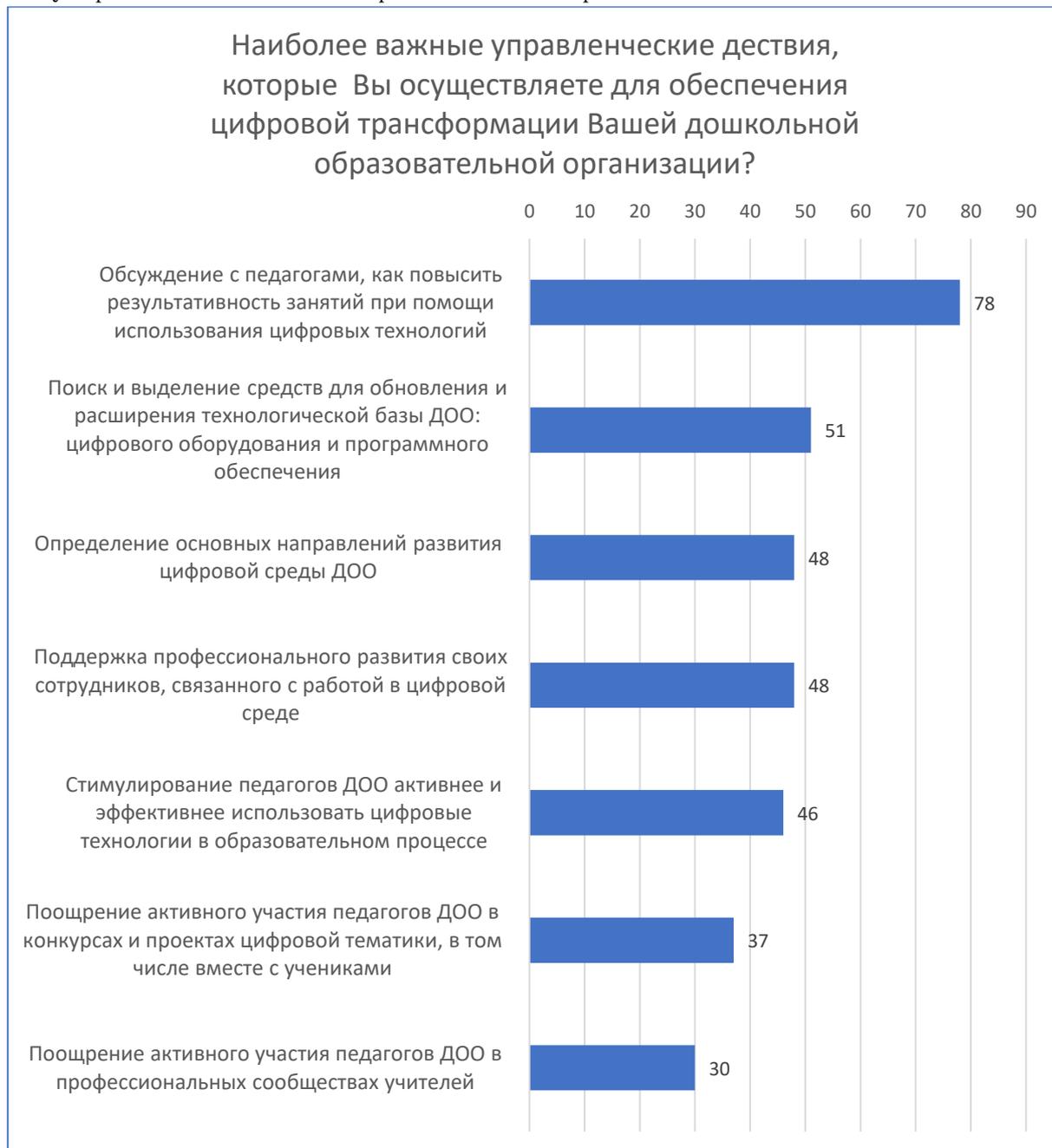


Рисунок 17. Рейтинг управленческих действий заведующих детскими садами по обеспечению цифровой трансформации ДОО, в % к числу опрошенных

Руководители ДОО для повышения собственного профессионального и образовательного уровня предпочитают обучение по программам повышения квалификации (см. рис. 18). Соответствующий ответ выбрали 87 % опрошенных. Немного меньше доля отметивших участие в семинарах, конференциях как форму повышения своей квалификации (76 %). Около половины респондентов посещают мастер-классы для руководителей (52 %). 36 % выступают с сообщениями на заседаниях методического объединения муниципального уровня. Треть руководителей ДОО участвуют в профессиональных конкурсах (33 %). Около четверти опрошенных повышают свою квалификацию посредством выступлений на мероприятиях регионального уровня (24 %). Каждый пятый респондент проводит мастер-классы для руководителей, участвует в их обсуждении (22 %), а также участвует в деятельности профессиональных ассоциаций, сетевых педагогических сообществ (20 %).

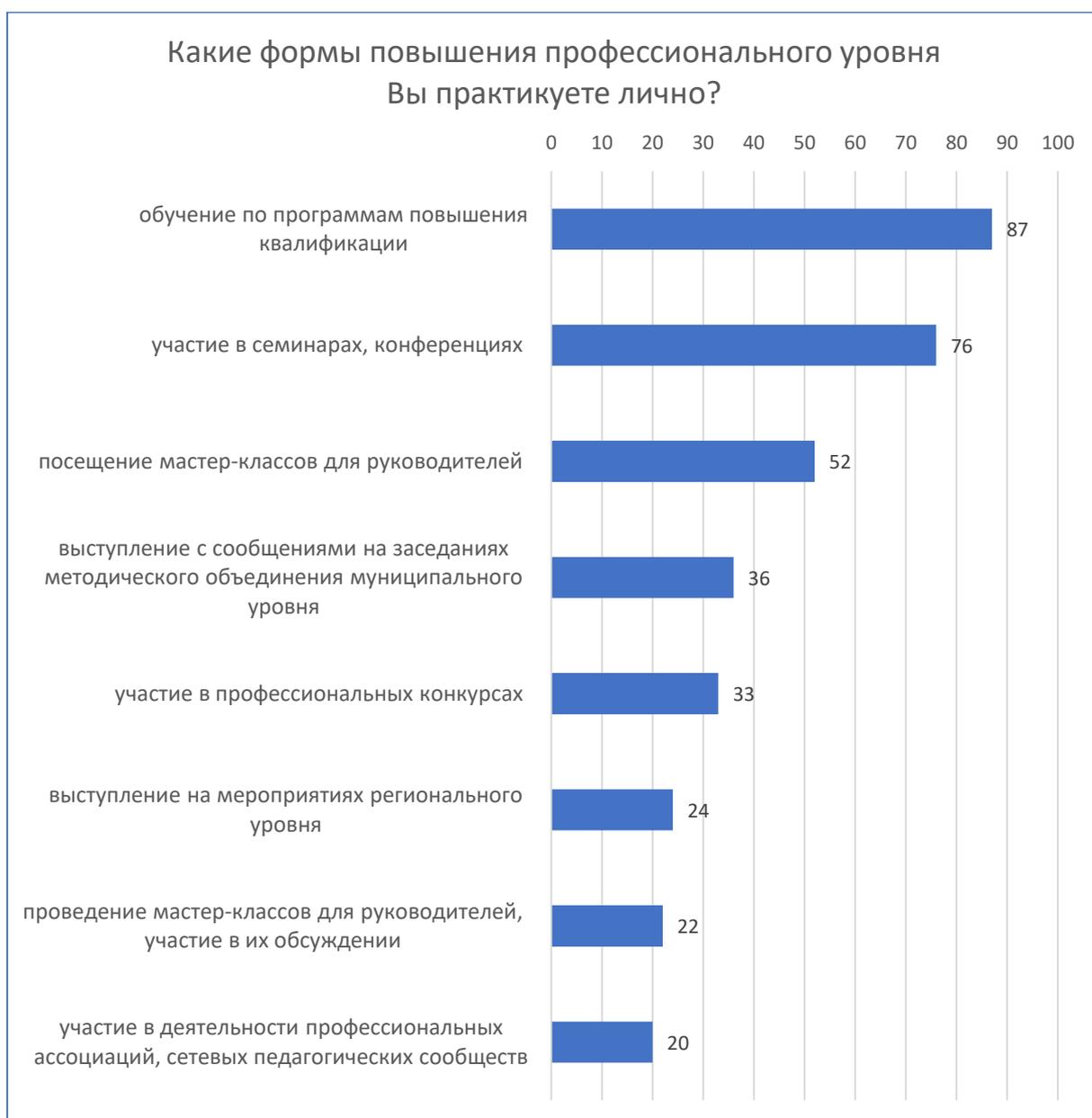


Рисунок 18. Практикуемые руководителями ДОО формы повышения собственного профессионального уровня, в % к числу опрошенных

Для получения информации по «западающим» вопросам деятельности руководителей образовательных организаций респонденты предпочитают пользоваться интернетом (82 %). Источником информации для 75 % опрошенных руководителей ДОО являются совещания, проводимые муниципальными методическими службами. Из личного общения с коллегами информацию получает 61 % респондентов, около половины — из публичных докладов на конференциях/семинарах (51 %). Также значимым источником являются научные журналы, на них указали 37 % опрошенных.

Дошкольные образовательные организации республики по оценке руководителей в основном обеспечены воспитателями и старшими воспитателями, сложности испытывают заведующие детскими садами из-за нехватки таких специалистов, как педагог-психолог и учитель-логопед.

Для совершенствования деятельности своего ДОО руководители намерены внедрять современные образовательные технологии, направленные на повышение профессиональной компетентности воспитателей, на развитие электронной информационно-образовательной среды ДОО, на активизацию познавательной и самостоятельной деятельности воспитанников.

Информирование общественности по оценке и контролю качества образования в ДОО осуществляется опрошенными руководителями преимущественно через заслушивание информации о результатах оценки качества дошкольного образования на заседаниях педагогического совета.

Заведующие ДОО в ближайшие два года планируют заниматься преимущественно расширением спектра дополнительных образовательных услуг и развивать сотрудничество с родительской общественностью, а также совершенствовать систему управления качеством путем внедрения (или развития) системы мониторинга образовательного процесса, систему оценки удовлетворенности качеством образовательных услуг, развивать социальное партнерство организации (организации дополнительного образования, общеобразовательные организации, общественные объединения и др.).

АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
по результатам социологического мониторинга
«ОЦЕНКА МЕХАНИЗМОВ
УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ
В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН»

Направление мониторинга
«СИСТЕМА МОНИТОРИНГА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Редактор	Шабалина В. Я.
Техническое редактирование	Гиниятуллина Р. С., Некратова А. В.
Дизайн обложки	Шайхутдинова Д. М.

Форм. бум. 60x84¹/8. Усл. п. л. 2,8.

Институт развития образования Республики Татарстан
420015 Казань, Б. Красная, 68
Тел.: (843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42
E-mail: irort2011@gmail.com



Институт развития образования
Республики Татарстан
420015, Казань, Большая Красная, 68
(843) 236-65-63, 236-62-42
irort2011@gmail.com