



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 ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ»**

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 ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ»

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», канд. социол. наук;

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

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

Аналитические материалы по результатам социологического мониторинга «Оценка механизмов управления качеством образования в Республике Татарстан». Направление мониторинга «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» / Л.А. Давлетшина, Э.И. Агапова, А.З. Хурамшина. — Казань: ИРО РТ, 2022. — 25 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 обеспечения профессионального развития педагогических работников», основной целью которого является получение комплексной информации о функционировании системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях Республики Татарстан.

Во исполнение приказа министерства образования и науки Республики Татарстан от 22 декабря 2021 г. № 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 обеспечения профессионального развития педагогических работников». Основной целью исследования является получение комплексной информации о функционировании системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях Республики Татарстан.

Методика исследования

В ходе исследования по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» было опрошено пять категорий респондентов. Вопросы по формированию и функционированию системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях муниципальных районов Республики Татарстан задавались руководителям общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, заместителям директора общеобразовательных организаций по учебной работе, заместителям директора по воспитательной работе, специалистам муниципальных методических служб (методистам управлений образования).

Основным применяемым в ходе исследования методом стал метод опроса, который проводился по структурированной анкете в электронной форме, размещенной в онлайн-сервисе Google Forms. По данному направлению исследования было опрошено 1935 человек, в том числе:

- 320 руководителей общеобразовательных организаций (далее — руководители ОО);
- 709 руководителей дошкольных образовательных организаций (далее — руководители ДОО);
- 444 заместителя руководителя по учебной работе общеобразовательных организаций;
- 305 заместителей руководителей по воспитательной работе общеобразовательных организаций;
- 157 специалистов муниципальных методических служб (методистов управлений образования).

География исследования

Рамками исследования были охвачены все муниципальные районы Республики Татарстан, включая два городских округа (г. Казань и г. Набережные Челны). Самыми активными участниками опроса стали представители педагогического сообщества двух муниципальных районов республики — Зеленодольского (37,9 %) и Нижнекамского (47,3 %), показавшие высокий уровень заинтересованности по данному направлению исследования.

Структура выборочной совокупности

Структура выборочной совокупности по характеристикам возраста, уровня образования, общего стажа работы и стажа работы в должности представлена на рисунках 1–4. Преимущественно это представители возрастной категории 40–49 лет (40,4 %), с высшим педагогическим образованием (специалитет) — 67,3 %, с общим стажем работы более 20 лет (38,7 %), со стажем работы в должности — 6–10 лет (19 %).

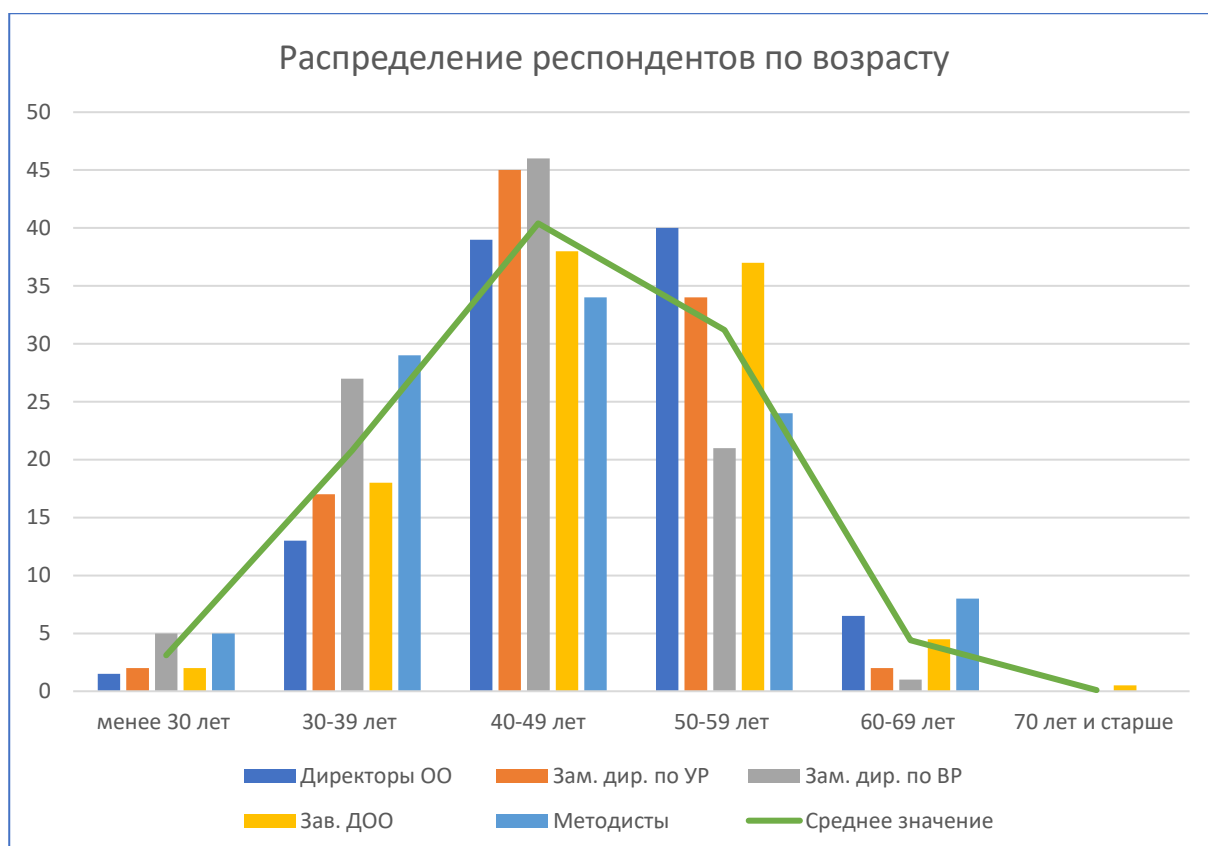


Рисунок 1. Структура выборочной совокупности по возрасту, в % к числу опрошенных

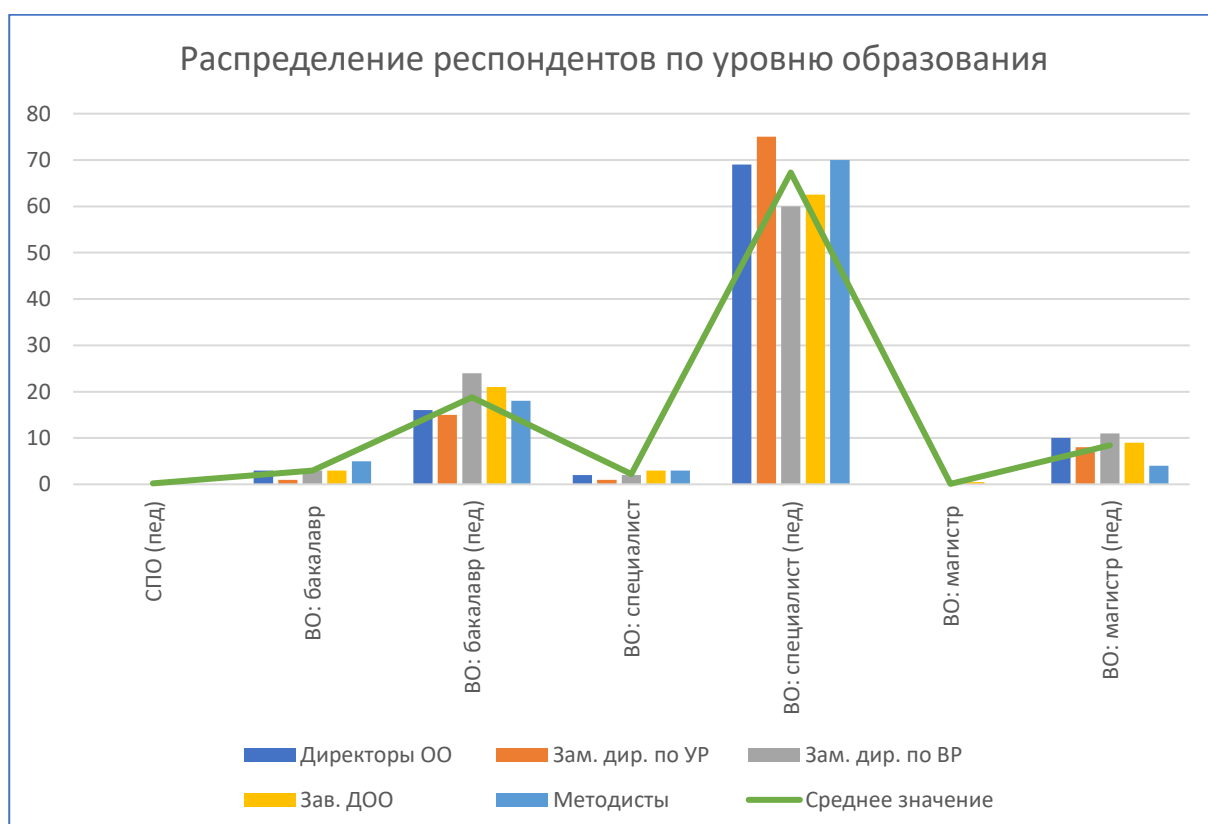


Рисунок 2. Структура выборочной совокупности по уровню образования, в % к числу опрошенных

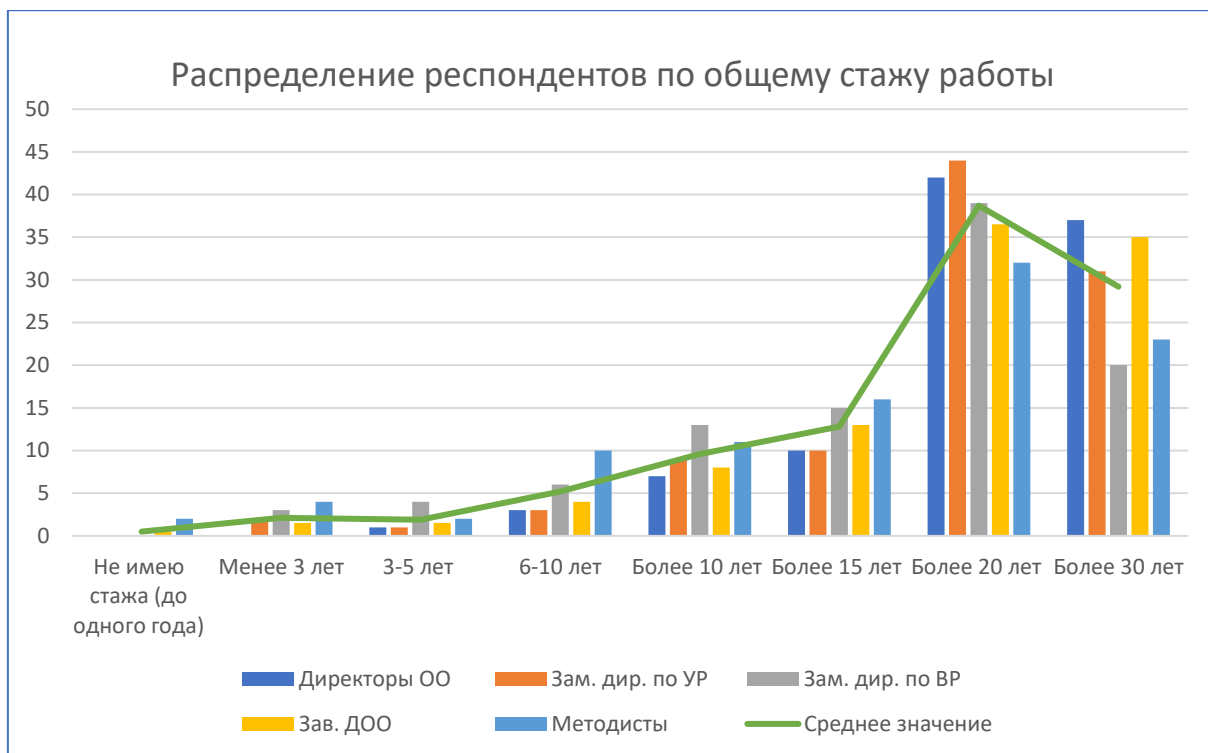


Рисунок 3. Структура выборочной совокупности по общему стажу работы, в % к числу опрошенных

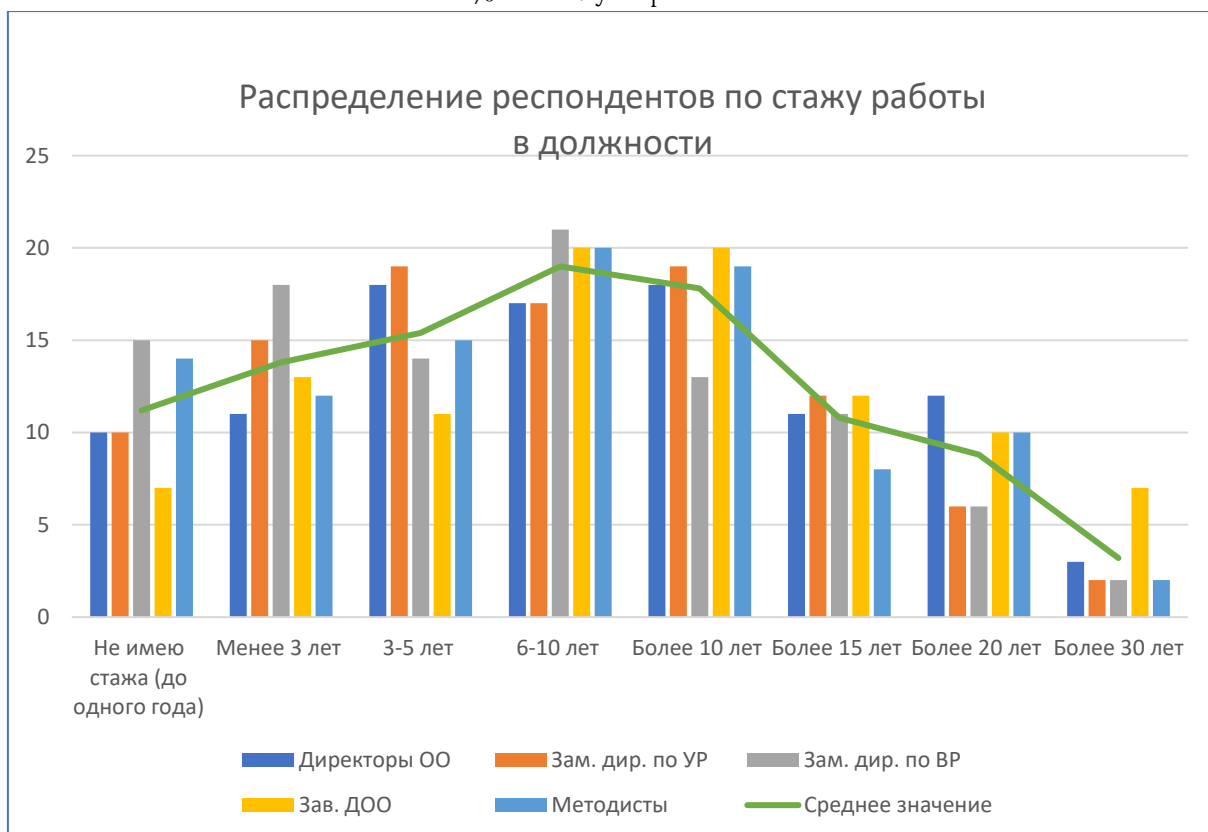


Рисунок 4. Структура выборочной совокупности по стажу работы в должности, в % к числу опрошенных

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

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Важнейший фактор эффективности и конкурентоспособности образовательной организации – кадровый потенциал. Сущность кадровой политики заключается в установлении взаимосвязи между концепцией развития учреждения и системой управления персоналом. Обеспечение оптимального баланса, численного и качественного кадрового состава, развитие его потенциала, его необходимое обновление и является целью кадровой политики, проводимой руководством образовательной организации.

Согласно полученным данным, уровень кадровой обеспеченности образовательных организаций оценивается руководителями ОО как достаточно низкий, особенно это касается педагогов-психологов, социальных педагогов и учителей-логопедов. Распределение ответов директоров школ представлено в табл. 1.

Таблица 1

Кадровая обеспеченность образовательных организаций, по оценке директоров школ, в % к числу опрошенных

Педагогические кадры	Обеспечена в полном объеме	Обеспечена не полностью	Не обеспечена
Квалифицированные учителя	64	35	1
Педагоги-психологи	31	16	53
Социальные педагоги	17	17	66
Педагоги-организаторы	62	16	22
Учителя-логопеды	13	15	72

Вопросы кадровой обеспеченности в дошкольном образовательном учреждении являются ключевыми, поскольку проработанная концепция развития ДОО во многом базируется на принципах построения эффективной кадровой политики. Кадровая обеспеченность в оценке заведующих ДОО представлена в табл. 2. Обращает на себя внимание слабая обеспеченность детских садов учителями-логопедами и педагогами-психологами.

Таблица 2

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

Педагогические кадры	Обеспечена в полном объёме	Обеспечена не полностью	Не обеспечена
Воспитатели	75	24	1
Помощники воспитателей	65	34	1
Педагоги-психологи	40	23	37
Учителя-логопеды	42	18	40

Анализ результатов исследования показал, что большинство директоров школ указали на преобладание в своей образовательных организации педагогов в возрасте 41–50 лет (76 %), каждый третий из опрошенных указал на преобладание

возрастной категории 51–60 лет (30 %). Относительно молодой педагогический состав образовательного учреждения у 14 % опрошенных директоров. Преобладание сотрудников до 30 лет и старше 60 лет отметили 5 % и 3 % респондентов соответственно.

Преобладающая возрастная категория работников ДОО, по оценке большинства руководителей (62 %), это сотрудники 41–50 лет. Около половины респондентов (49 %) отметили преобладание работников в возрасте 31–40 лет. Четверть опрошенных (25 %) отметили возрастную категорию 51–60 лет, 11 % — возрастную группу до 30 лет, и около 2 % — старше 60 лет. Распределение ответов респондентов представлено в сводной диаграмме (рис. 5).

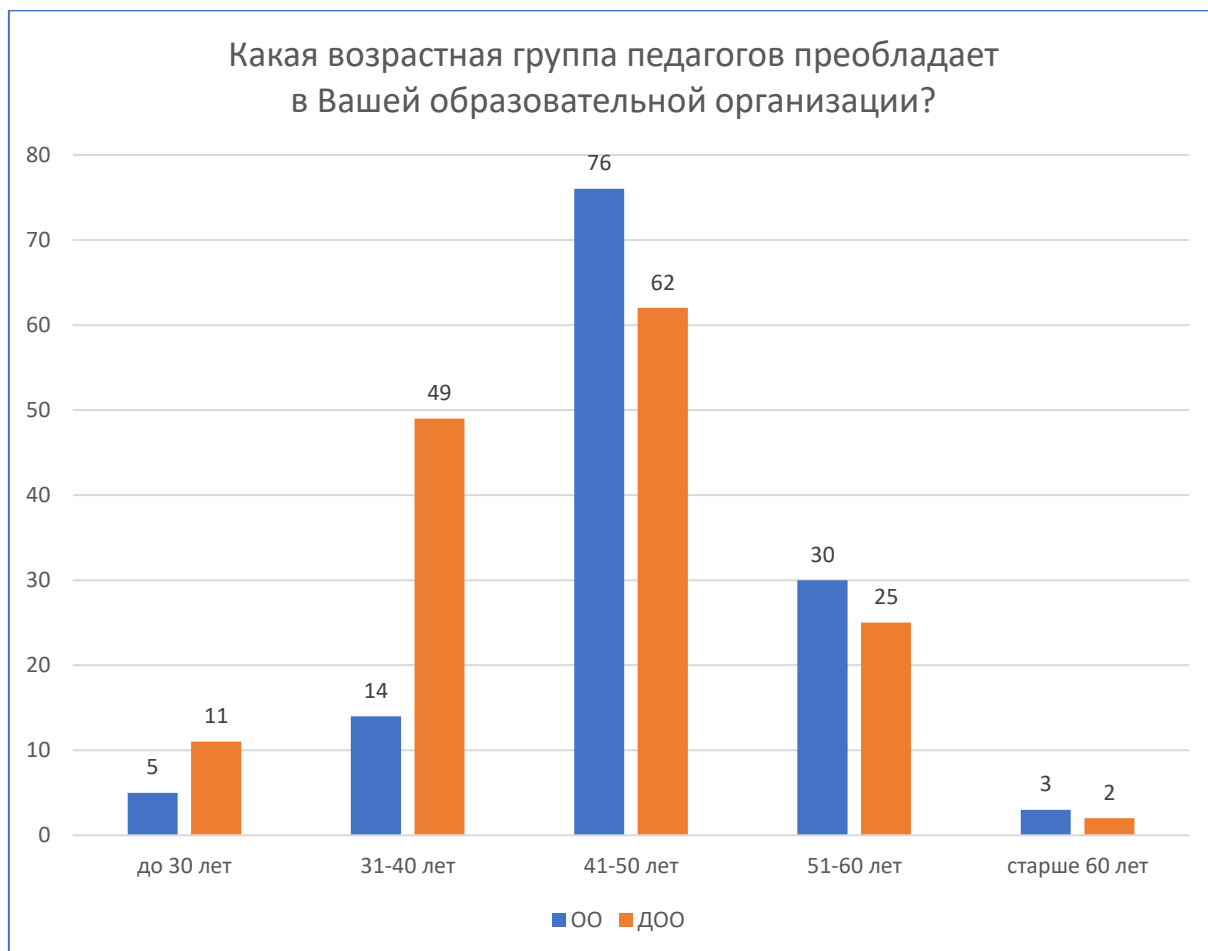


Рисунок 5. Преобладающий возраст педагогических работников, по оценке руководителей ОО и ДОО, в % к общему числу опрошенных

Вопросы привлечения молодых педагогов в образовательные организации, обновления кадрового состава широко обсуждаются в связи с разработкой и реализацией государственной политики в сфере образования. Привлечение молодых специалистов позволит обновить кадровый состав школ, решить проблему старения учительского корпуса. Тенденции увеличения/уменьшения численности молодых педагогов (со стажем работы до трех лет) в образовательных организациях республики по оценке руководителей ОО И ДОО представлены на сводной диаграмме (рис. 6).



Рисунок 6. Изменение численности молодых педагогов (со стажем работы до 3 лет) в образовательных организациях республики, по оценке руководителей ОО и ДОО, в % к общему числу опрошенных

Методическое сопровождение молодых педагогов и система наставничества опирается на локальные нормативно-правовые документы организации. Директора общеобразовательных организаций и заведующие ДОО в большинстве своём отметили наличие приказа о закреплении наставнических пар. Примерно в половине школ и детских садов действует положение о системе наставничества (48 % и 44 % соответственно), программа наставничества (37 % и 23 % соответственно), дорожная карта внедрения целевой модели наставничества (29 % и 21 % соответственно), приказ о внедрении целевой модели наставничества (22 % и 24 % соответственно). Следует отметить, что только в 8 % случаев присутствует реестр наставников в школах и в 10 % – в детских садах. Около 3 % опрошенных директоров школ и 4 % заведующих ДОО отметили отсутствие молодых педагогов и документов по их сопровождению. Сводная диаграмма представлена на рис. 7.

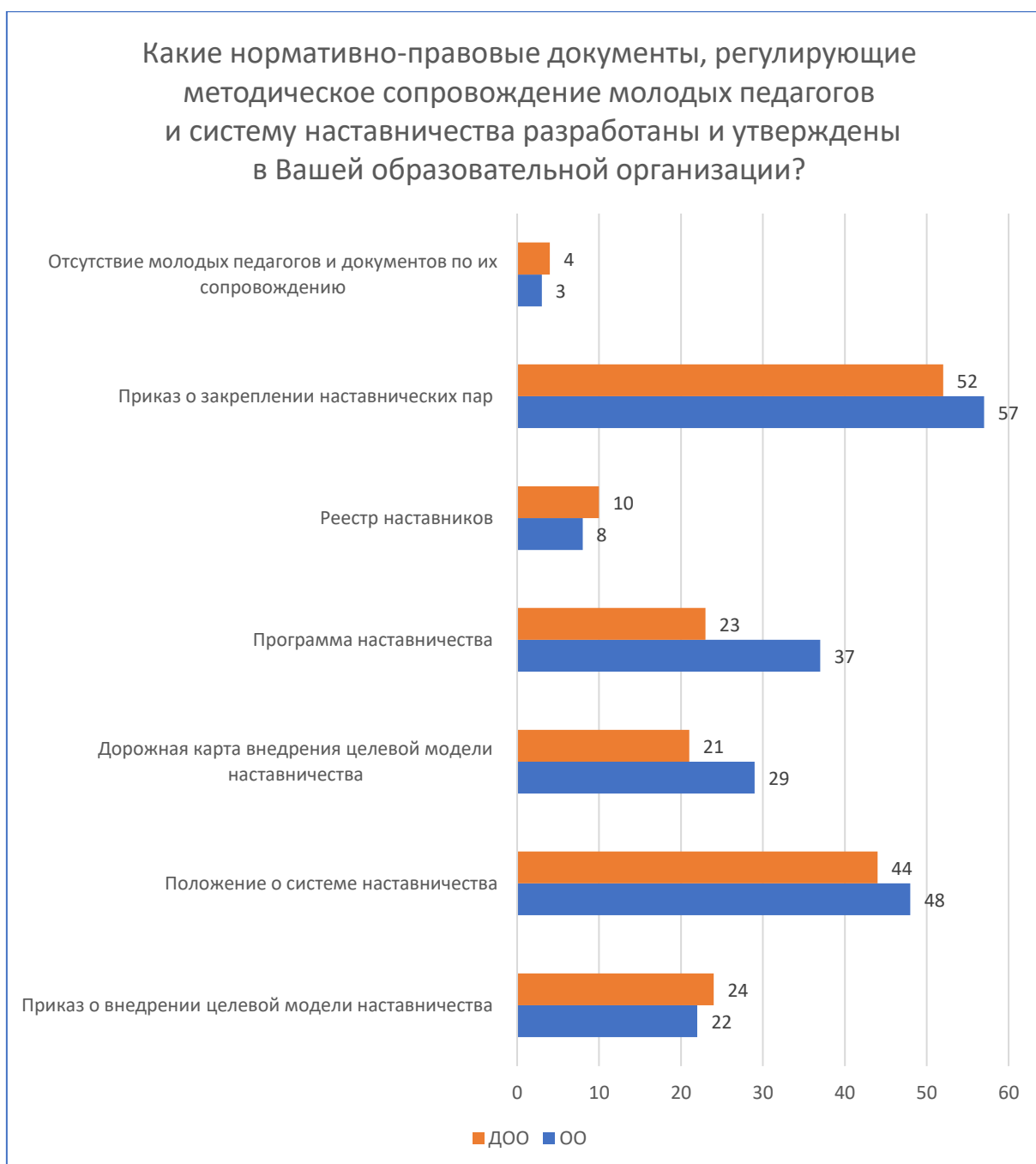


Рисунок 7. Разработанные и утвержденные нормативно-правовые документы, регулирующие методическое сопровождение молодых педагогов и систему наставничества, по оценке руководителей ОО и ДОО, в % к числу опрошенных.

Наиболее распространенной формой помощи молодым педагогам в ДОО является поддержка со стороны опытных педагогов по возникающим вопросам (73 % респондентов). В 65 % случаев отмечена помощь руководителя. Больше половины опрошенных указали на организацию помощи через наставничество, индивидуальное сопровождение молодых специалистов (55 %). Четверть руководителей ДОО отметили помощь психолога (25 %) и наличие школы молодого специалиста

(24 %). Следует обратить внимание на тот факт, что 7 % опрошенных заявили об отсутствии системы наставничества.

Большинство опрошенных директоров общеобразовательных учреждений считают, что в их организации помощь и поддержка молодым педагогам по возникающим вопросам присутствует прежде всего со стороны опытных педагогов (81 %). Свою помощь руководители предоставляют достаточно часто — 68 % выбрали соответствующий вариант ответа. Еще 64 % респондентов отмечают наличие наставничества, индивидуального сопровождения молодых специалистов. Менее популярными способами помощи оказались школа молодого специалиста (26 %) и помощь психолога (22 %). Отсутствие системы наставничества отметили 5 % руководителей образовательных учреждений. Сводная диаграмма представлена на рис. 8.



Рисунок 8. Формы помощи молодым педагогам, по оценке руководителей ОО и ДОО, в % к числу опрошенных

Как показал анализ результатов исследования, конечной целью профессионального развития молодых педагогов, по мнению специалистов муниципальных методических служб, является совершенствование мастерства в предметной области (61 %), участие и победы в конкурсах профессионального мастерства (37 %), освоение метапредметных компетентностей (анализ и рефлексия деятельности, оценка, предъявление результатов и т.д.) — 34 %, а также освоение новых видов деятельности через участие в проектах, исследовательских группах и т.д. — 31 % (рис. 9).



Рисунок 9. Конечная цель профессионального развития молодых педагогов, по мнению специалистов муниципальных методических служб, в % к числу опрошенных

Как видно из диаграммы, повышение квалификационной категории (аттестация) в качестве конечной цели профессионального развития начинающих учителей отметили 29 % методистов. По 27 % отметили в таком качестве освоение новых педагогических компетенций (например, эксперт, диагност, тьютор и т.д.), получение грантов на реализацию идей, признание достижений в профессиональном педагогическом сообществе. Менее четверти опрошенных в ответе на вопрос указали реализацию идей, проектов (23 %), передачу мастерства другим педагогам, обмен опытом (19 %), освоение новых методик (15 %). Карьерный рост в виде замещения вышестоящих должностей (руководитель МО, заместитель директора и т.д.) представляется целью профессионального развития молодых педагогов для 10 % методистов. Занятие должности/статуса в общественной организации отмечено 3 % респондентов.

Основным фактором, ограничивающим профессиональный рост педагогов, по мнению руководителей образовательных организаций, является их высокая загруженность – этот показатель отметили 68 % директоров школ и 58 % заведующих детскими садами. Треть опрошенных считают, что профессиональному росту педагогов мешают недостаточно развитое их умение планировать и реализовывать траекторию своего профессионального развития (36 % и 30 % соответственно). Часть руководителей уверены, что причина кроется в недостатке профессиональных знаний и опыта (24 % и 33 % соответственно), а также в ограниченности полезных профессиональных контактов (21 % и 16 % соответственно). Сводная диаграмма представлена на рис. 10.

В целях решения проблем профессионального роста педагогов своей образовательной организации директора школ предпринимают ряд мер (рис. 11). Наиболее часто они оказывают поддержку педагогам, желающим участвовать в научно-практических конференциях, семинарах. Соответствующее мнение высказали 70 % опрошенных руководителей ОО. Больше половины респондентов стимулируют участие педагогов в профессиональных конкурсах (65 %), содержательно поддерживают инициативы и проекты педагогов, регулярно обсуждают, как они реализуются (59 %), обсуждают с педагогами возможности профессионального и карьерного развития (55 %), регулярно посещают уроки своих педагогов (52 %). Меньшую популярность имеют такие мероприятия, как стимулирование участия педагогов в профессиональных сообществах (29 %) и организация рефлексии деятельности молодого педагога (13 %).

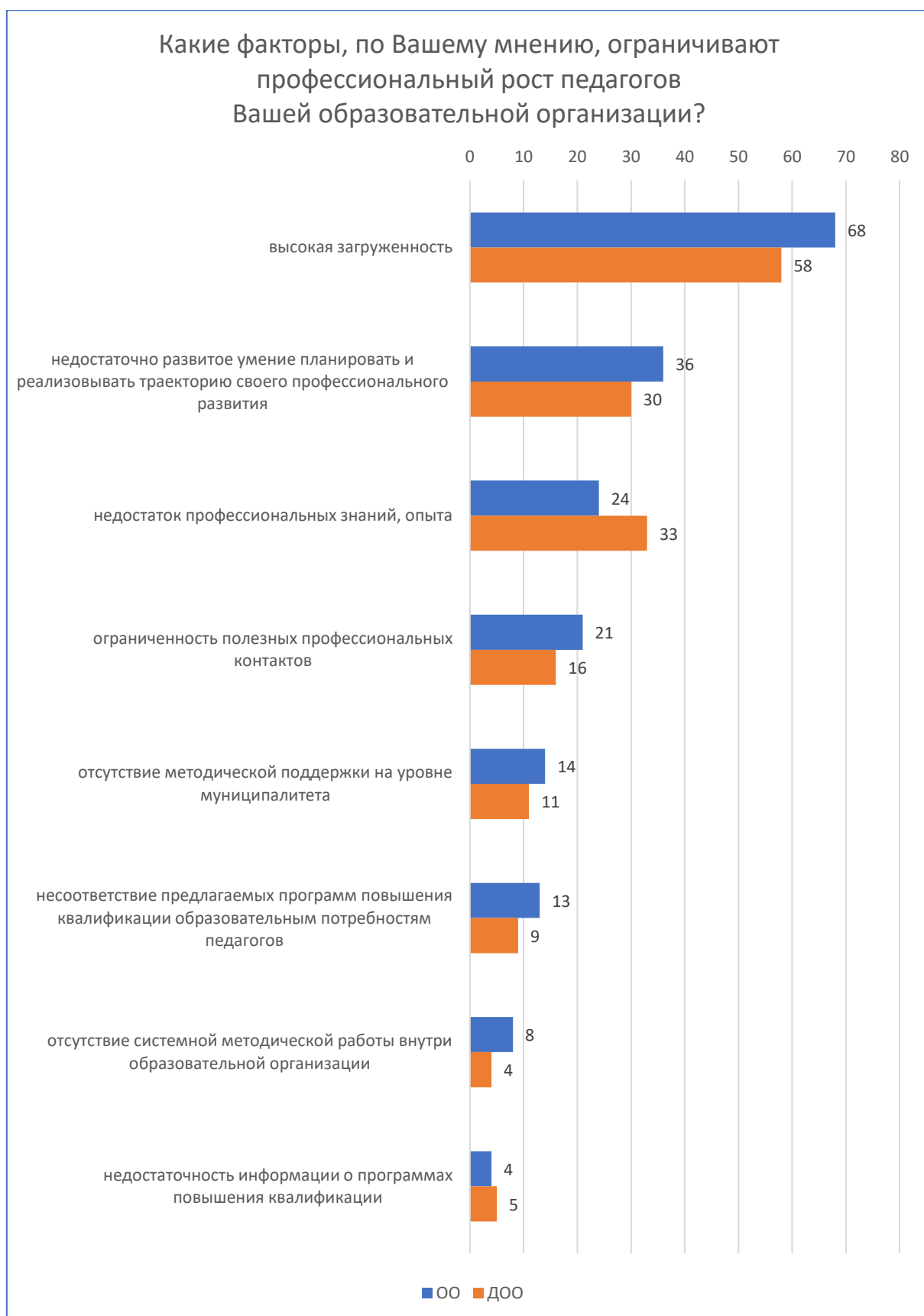


Рисунок 10. Факторы, ограничивающие профессиональный рост педагогических работников, по оценке руководителей ОО и ДОО, в % к числу опрошенных



Рисунок 11. Меры, предпринимаемые руководителями ОО для профессионального развития педагогов, в % к числу опрошенных

Участие педагогических работников своего образовательного учреждения в научно-практических конференциях и профессиональных конкурсах различных уровней большинство опрошенных директоров ОО (8 %) и заведующих ДОО (80 %) считают средством повышения профессиональной компетентности. Часть респондентов рассматривают его как форму позиционирования профессионального опыта (17 % и 40 %). Распределение ответов представлено в сводной диаграмме (рис. 12).

Распределение ответов руководителей образовательных организаций республики на вопрос «В профессиональных конкурсах какого уровня (федерального, регионального, муниципального) принимали участие педагоги Вашей образовательной организации в течение предыдущих трех лет?» представлено на рис. 13. На сводной диаграмме видно, что число участников профессиональных конкурсов муниципального и регионального уровней педагогов школ и детских садов равное, а на федеральном уровне лидируют педагоги школ.

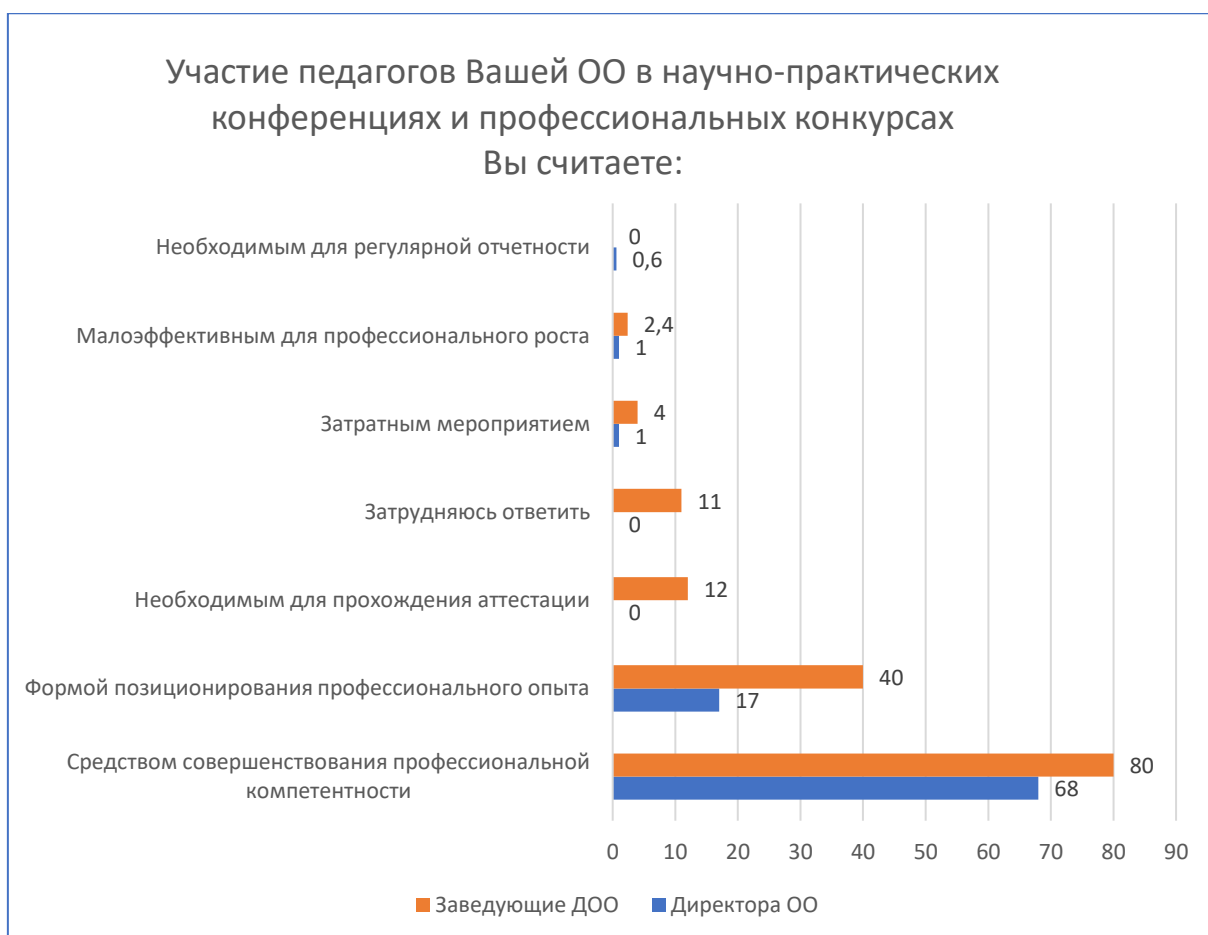


Рисунок 12. Оценка руководителями ОО участия педагогов в научно-практических конференциях и профессиональных конкурсах, в % к числу опрошенных



Рисунок 13. Участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня, по оценке руководителей ОО и ДОО, в % к числу опрошенных

Распределение ответов на вопрос об участии педагогов образовательных организаций в научно-практических конференциях и семинарах федерального, регионального и муниципального уровня представлено в сводной диаграмме (рис. 14). Педагоги и общеобразовательных организаций, и дошкольных образовательных учреждений активно представляют свой опыт в форме докладов, публикаций на муниципальном и региональном уровнях. В мероприятиях федерального уровня участие педагогов республики несколько ниже, а на международном уровне опыт представляют учителя школ, как правило, по предметным областям. Лишь незначительное количество респондентов указали, что опыт педагогов их образовательных организаций не представляется.

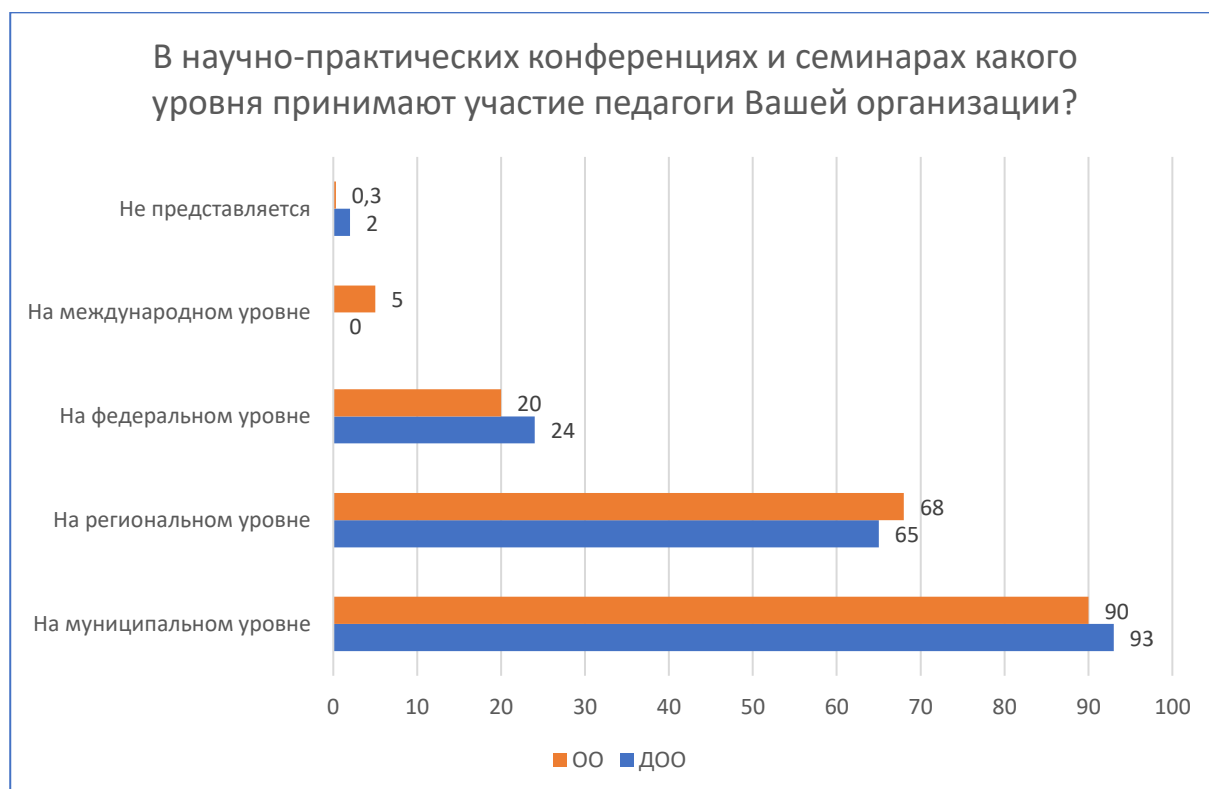


Рисунок 14. Участие педагогов в научно-практических конференциях и семинарах различного уровня, по оценке руководителей ОО и ДОО, в % к числу опрошенных

Выявление профессиональных дефицитов, запросов и потребностей педагогов, по признанию большинства опрошенных заместителей директоров по учебной работе (69 %), ведется в ходе посещения и анализа уроков. В 62 % образовательных организаций для этого используют обсуждение на педагогическом совете. Проведение опроса учителей для выявления их профессиональных запросов и потребностей применяется в 40 % школ. В каждом четвертом случае проводится диагностика профессиональных дефицитов (25 %).

В связи с внедрением единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ), разработанных по заказу Министерства просвещения Российской Федерации, педагоги с 2020 года проходят аттестацию по новой модели. ЕФОМ является составной частью дорожной карты по внедрению национальной системы учительского роста, главной целью которой объявлено повышение профессионального уровня учителя и

ответственности педагога за свой результат. Анализ ответов заместителей руководителей общеобразовательных учреждений по учебной работе позволил обозначить круг наиболее «западающих» направлений деятельности педагогов, заложенных в структуру ЕФОМ (рис. 15).

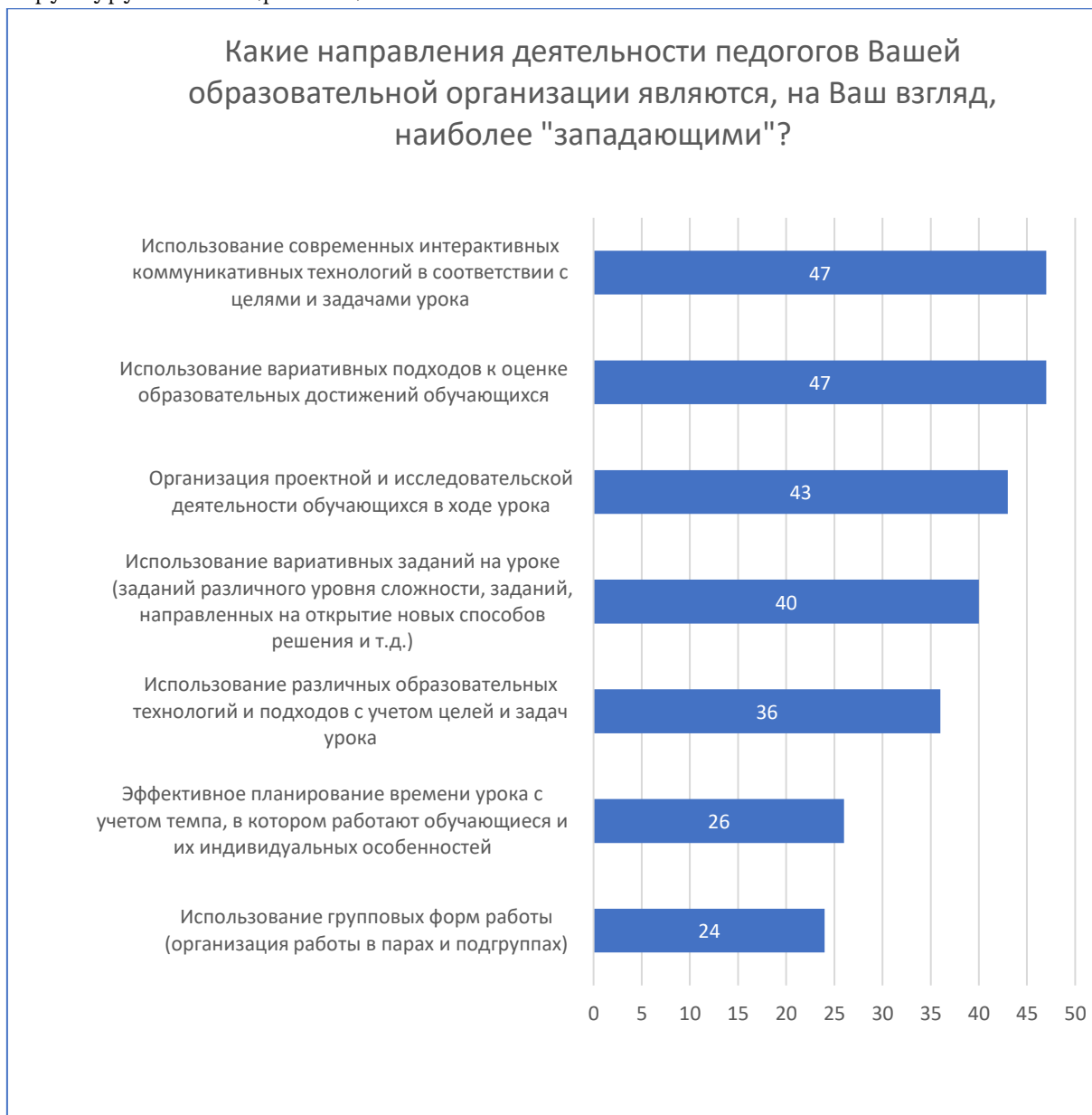


Рисунок 15. Наиболее «западающие» направления деятельности педагогов, заложенные в структуру ЕФОМ, по оценке заместителей директоров школ по учебной работе, в % к числу опрошенных

Следует отметить, что большинство опрошенных заместителей руководителей по учебной работе отметили, что сложных, «западающих» направлений деятельности педагогов в их организации нет: отрицательный вариант получен в 62 % всех случаев выборов при ответе на соответствующий вопрос. Среди 38 % положительных выборов от всех возможных вариантов ответов на данный вопрос первый ранг

имеет такое направление, как «использование вариативных подходов к оценке образовательных достижений обучающихся» (48 % от числа опрошенных), то есть это самое «западающее» направление.

Такое же количество респондентов отметили наличие сложностей в использовании современных интерактивных коммуникативных технологий в соответствии с целями и задачами урока (47 %). Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся в ходе урока представляется «западающей» для 43 % опрошенных, использование вариативных заданий на уроке (заданий различного уровня сложности, заданий, направленных на открытие новых способов решения и т.д.) – для 40 % опрошенных. Эффективное планирование времени урока с учетом темпа, в котором работают обучающиеся, и их индивидуальных особенностей считают недостаточно развитым направлением деятельности педагогов своей ОО около четверти заместителей директоров (26 %), еще столько же – использование групповых форм работы (организация работы в парах и подгруппах) – 25 %.

В рамках международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS (Teaching and Learning International Survey) были сгруппированы навыки, наиболее необходимые педагогам образовательных организаций. Распределение ответов заместителей руководителей общеобразовательных учреждений по учебной работе представлен на рис. 16.

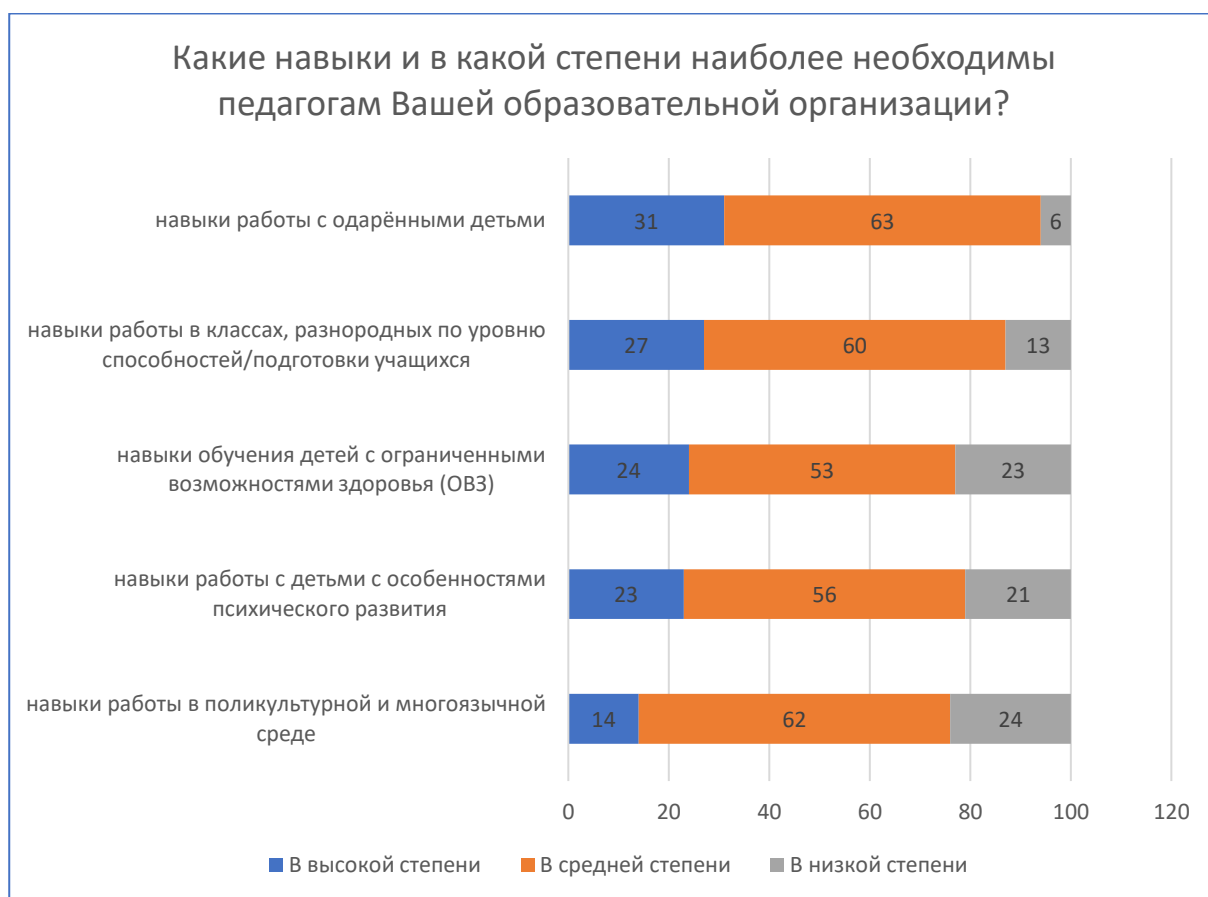


Рисунок 16. Оценка заместителями директоров школ по учебной работе степени необходимости педагогам ОО различных навыков (по классификации TALIS), в % к числу опрошенных

По мнению опрошенных заместителей директоров по учебной работе, наиболее востребованными навыками педагогов общеобразовательных организаций являются навыки работы с одарёнными детьми: 31 % респондентов отметили востребованность этого навыка в высокой степени, 63 % – в средней степени.

Следующий ранг по уровню востребованности имеет навык работы в классах, разнородных по уровню способностей/подготовки учащихся. На его важность в высокой степени указали 27 % опрошенных, на важность в средней степени – 60 %. Третий ранг получил навык обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) – 24 % и 53 % соответственно. Навыки работы с детьми с особенностями психического развития имеют четвертый ранг – 23 % и 56 % соответственно. Наименьшее число выборов «в высокой степени» получил вариант «навыки работы в поликультурной и многоязычной среде» – 14 %, при этом выборов «в средней степени» для этого варианта ответа – 62 %.

В целом при ответе на данный вопрос респонденты предпочитали выбирать среднюю оценку, о чем свидетельствуют 59 % от всех возможных выборов в данном вопросе. Вариант «в высокой степени» был выбран почти в два раза реже остальных – в 24 % от всех выборов, еще реже – вариант в «низкой степени» (17 % выборов).

По свидетельству опрошенных заместителей директоров школ по учебной работе, педагоги, работающие в образовательных организациях, преимущественно являются участниками объединений, сообществ муниципального уровня (89 %). В несколько раз меньше педагогов – членов профессиональных объединений федерального и регионального уровней (41 % и 35 % соответственно). Лишь 6 % респондентов отметили, что педагоги их образовательного учреждения не участвуют в деятельности профессиональных сообществ.

Педагогические работники образовательных организаций, в которых работают опрошенные заместители директоров по воспитательной работе, также преимущественно состоят в профессиональных сообществах муниципального уровня (73 %). Почти одна пятая опрошенных указала на членство педагогов в объединениях регионального уровня (18 %), и только 8 % – федерального уровня. Следует отметить, что 25 % опрошенных выбрали вариант ответа «не участвуют». На рис. 17 представлена сводная диаграмма ответов заместителей руководителей ОО по учебной и воспитательной работе.

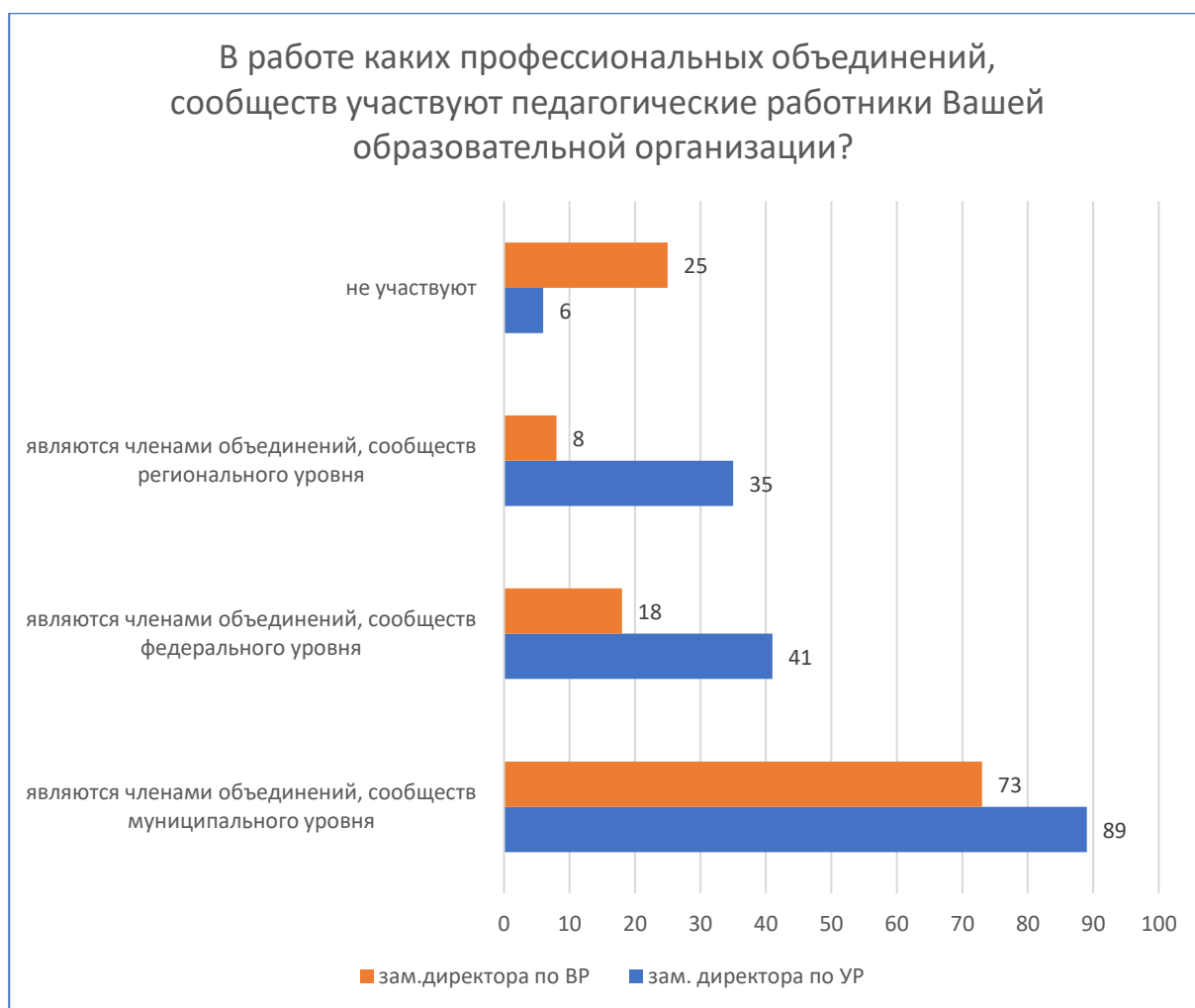


Рисунок 17. Членство педагогов ОО в профессиональных объединениях различного уровня, по оценке заместителей директоров школ по учебной и воспитательной работе, в % к числу опрошенных

Сравнительный анализ ответов директоров образовательных организаций, заведующих дошкольными образовательными организациями, заместителей директоров ОО по учебной и воспитательной работе, методистов управлений образования на вопрос о предпочитаемых формах повышения собственного профессионального уровня показывает, что самыми популярными являются обучение по программам повышения квалификации (выбрали в среднем 87 % опрошенных всех категорий) и участие в семинарах, конференциях (84 %). Отклонение от тренда имеется в категории методистов: они предпочитают участие в семинарах, конференциях (отметили 90 % методистов) курсам повышения квалификации – 84 % (табл. 3).

**Практикуемые формы повышения профессионального уровня,
по оценке различных категорий респондентов, в % к числу опрошенных**

Формы повышения профессионального уровня	Директора ОО	Зам. директора по УР	Зам. директора по ВР	Заведующие ДОО	Методисты	Среднее значение
Обучение по программам повышения квалификации	90	91	85	87	84	87
Участие в семинарах, конференциях	83	89	83	76	90	84
Участие в профессиональных конкурсах	34	47	57	33	36	41
Посещение мастер-классов соответственно должности	67	66	62	52	55	60
Проведение мастер-классов соответственно должности	25	30	28	22	34	28
Выступление с сообщениями на заседаниях методического объединения муниципального уровня	42	47	38	36	71	47
Выступление на мероприятиях регионального уровня	26	19	21	24	34	25
Участие в деятельности профессиональных ассоциаций, сетевых педагогических сообществ	23	26	21	20	45	27

Посещение мастер-классов соответственно должности по всем категориям опрошенных в среднем имеет 3-й ранг (60 % всех выборов). В выборе данного варианта ответа также выбиваются из общей картины методисты: для них эта форма повышения профессионального уровня находится на 4-м месте (55 %), на первом месте — выступления с сообщениями на заседаниях методического объединения

муниципального уровня (71 %). В среднем же по всем категориям данная форма имеет 4-й ранг (47 % выборов).

Участие в профессиональных конкурсах всех категорий как способ повышения профессионального уровня актуально для 41 % опрошенных. Отметим, что оно больше привлекает заместителей директоров ОО по воспитательной работе (57 %), нежели другие категории респондентов.

Примерно по четверти опрошенных всех категорий отметили в качестве практикуемых форм повышения профессионального уровня проведение мастер-классов соответственно должности (28 %), участие в деятельности профессиональных ассоциаций, сетевых педагогических сообществ (27 %), выступление на мероприятиях регионального уровня (25 %).

Сравнительный анализ ответов на вопрос «Из каких источников Вы в основном узнаете об успешных практиках по «западающим» вопросам практической деятельности?» показывает, что, несмотря на описанные небольшие различия, присутствует ряд предпочтений в выборе форм повышения собственного профессионального уровня, общих для всех категорий опрошенных (табл. 4 и рис. 18).

Таблица 4

Источники успешных практик по «западающим» вопросам практической деятельности, по оценке различных категорий респондентов, в % к числу опрошенных

Предпочитаемые источники информации по «западающим» вопросам практической деятельности	Директора ОО	Зам. директора по УР	Зам. директора по ВР	Заведующие ДОО	Методисты	Среднее значение
Интернет	83	71	82	82	80	80
Совещания, проводимые муниципальными методическими службами	82	81	72	75	66	75
Личное общение с коллегами	65	57	62	61	57	60
Публичные доклады на конференциях / семинарах	54	57	47	51	69	56
Научные журналы	34	35	29	37	77	42

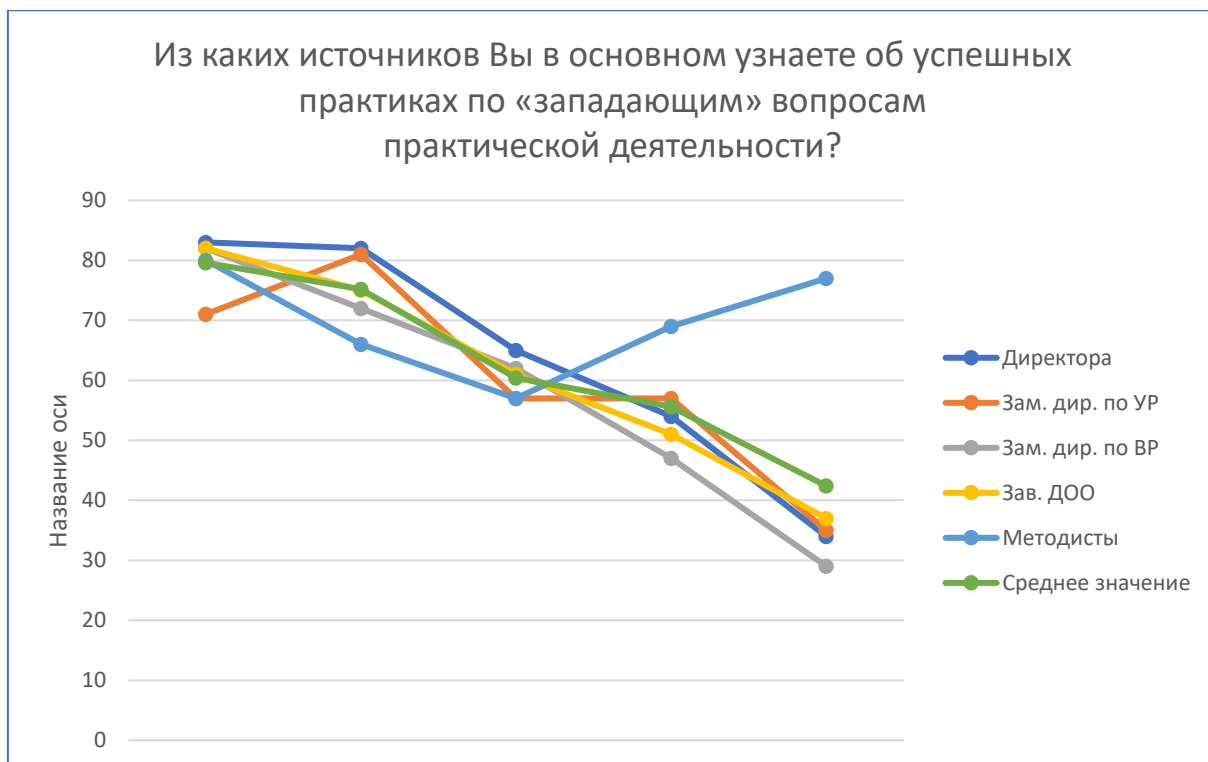


Рисунок 18. Предпочитаемые источники информации по сложным вопросам практической деятельности, по оценке различных категорий респондентов, в % к числу опрошенных

Сравнительный анализ предпочитаемых источников информации по наиболее «западающим» вопросам показывает, что наиболее популярными в целом для всех категорий респондентов являются интернет-источники — в среднем их отметили 80 % всех опрошенных. Из общей картины выбивается выбор заместителей директоров по учебной работе, которые интернет-источникам предпочли совещания, проводимые муниципальными методическими службами (71 % и 81 % выборов соответственно).

Второй ранг имеет такой источник, как совещания с муниципальными методическими службами, — его отметили 75 % всех опрошенных. Вне среднего тренда оказались ответы методистов, для которых данный источник информации об успешных практиках по «западающим» вопросам деятельности имеет только четвертый ранг (66 % выборов). Для специалистов муниципальных методических служб наиболее предпочитаемыми оказались научные журналы (77 %) и публичные доклады на конференциях/семинарах (69 %).

Третий по частоте выбора всеми категориями опрошенных источник информации — личное общение с коллегами. Его отметили в среднем 60 % опрошенных. Из публичных докладов на конференциях/семинарах информацию по сложным вопросам получают 56 % респондентов всех категорий, из научных журналов — 42 %. Как видно из сравнительной таблицы и диаграммы, профиль графиков предпочитаемых источников информации об успешных практиках по «западающим» вопросам деятельности заметно отличается только у такой категории, как методисты. Другие категории опрошенных достаточно единодушны в своем выборе.

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

Направление мониторинга
«СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ»

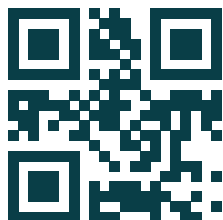
Редактор
Техническое редактирование

Дизайн обложки

Шабалина В. Я.
Гиниятуллина Р. С.,
Некратова А. В.
Шайхутдинова Д. М.

Форм. бум. 60x84 ¹/8. Усл. п. л. 3,1.

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