

---

**Проведение  
мониторинговых  
исследований  
региональной системы  
образования**

# МОНИТОРИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

```
graph TD; A[МОНИТОРИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ] --> B[МЕЖДУНАРОДНЫЕ (TIMSS, PISA, PIRLS, SITES)]; A --> C[МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ (совместно с МАМСО)]; A --> D[РЕГИОНАЛЬНЫЕ («Образовательные потребности работников образования», «Удовлетворённость обучающихся...»)]
```

**МЕЖДУНАРОДНЫЕ**  
(TIMSS, PISA, PIRLS, SITES)

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ**  
(совместно с МАМСО)

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ**  
(«Образовательные потребности  
работников образования»,  
«Удовлетворённость обучающихся...»)

# Международные исследования качества образования 2011 г.

## Задачи:

### **TIMSS ( 8 класс)**

*Оценить качество математического и естественнонаучного образования в основной школе, выявить особенности образовательных систем, определяющие различные уровни достижений*

### **PIRLS и TIMSS(4 класс)**

*Оценить общеобразовательную подготовку учащихся начальной школы по математике, естествознанию и чтению в странах с различными системами образования, выявить особенности образовательных систем, определяющие различные уровни достижений*



**Совместный межрегиональный проект с МАМСО  
«Совершенствование оценки и  
повышение эффективности деятельности муниципальных  
образовательных  
систем»**

*Результатами проекта должны стать апробированные предложения по совершенствованию оценки эффективности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований и их представление в Минрегионразвития и Минобрнауки России.*

# Региональные исследования

---

- Обзор региональных СМИ по теме «Образ учителя»
- «Формирование моделей безопасного поведения детей дошкольного и школьного возраста на дороге»
- «Кто будет работать в школе завтра?»
- Изучение удовлетворенности обучающихся, их родителей и педагогов состоянием образовательного процесса в ОУ
- Потребности руководителей образовательных учреждений в области повышения квалификации

# **Изучение удовлетворенности обучающихся, их родителей и педагогов состоянием образовательного процесса в ОУ (Лукьянова М.И., Калинина Н.В.)**

---

**Оценка образовательного процесса в школе осуществляется в соответствии с такими показателями, как:**

- **удовлетворенность деятельностной стороной образовательного процесса;**
- **удовлетворенность организационной стороной образовательного процесса;**
- **удовлетворенность социально-психологической стороной образовательного процесса;**
- **удовлетворённость административной стороной образовательного процесса.**

---

**Деятельность общеобразовательного учреждения может быть признана успешной и обеспечивающей образовательные потребности учащихся в том случае, если 2/3 опрошенных указывают на высокую степень удовлетворенности всеми сторонами образовательного процесса (общий индекс удовлетворенности должен достигать не менее 70%).**



# Удовлетворительность участников анкетного обследования различными составляющими образовательного процесса

Степень удовлетворенности Составляющие образовательного процесса	Учащиеся			Родители			Учителя		
	Н	С	В	Н	С	В	Н	С	В
Деятельностная сторона	6,3%	20,3%	73,4%	2,44%	2,44%	95,12%	0%	0%	100%
Организационная сторона	10,9%	25%	64,1%	2,44%	14,63%	82,93%	0%	0%	100%
Социально - психологическая сторона	6,3%	18,8%	75%	2,44%	4,88%	92,68%	0%	0%	100%
Административная сторона	20,3%	40,6%	39,1%	2,44%	0%	97,56%	0%	0%	100%

# **Потребности руководителей образовательных учреждений в области повышения квалификации**

---

- **Цель опроса – получение информации об образовательных потребностях руководителей образовательных учреждений. Анализ результатов позволит выявить «западающие» позиции в их управленческой деятельности и сформулировать заказ системе повышения квалификации**
- **Было опрошено 384 человека, из них 42% - руководители ДООУ, 47% - руководители ОУ, 8% - руководители СПО и 3% - руководители НПО**

## Каким должен быть сегодня руководитель учреждения образования?

---

- **Первую группу требований «составляют знания и умения (искусство) выполнять профессиональную работу» в области менеджмента: умение обосновать и принять точное решение в жесткие сроки; быть информированным по всем актуальным проблемам своего учреждения и учреждений своих коллег; испытывать потребность в использовании современных информационных технологий, средств коммуникации и связи.**
- **Вторая группа требований к профессиональной компетентности руководителей связана с их «способностью работать с людьми и управлять самим собой»: владеть искусством управления человеческими ресурсами и налаживанием внешних связей; способность к самооценке и потребность в непрерывном повышении своей квалификации**

## **«Наша новая школа» о системе повышения квалификации**

---

- **«...не реже одного раза в пять лет учителя и директора школ повышают квалификацию. Соответствующие программы должны гибко изменяться в зависимости от интересов педагогов, а значит - от образовательных потребностей детей. Средства на повышение квалификации нужно предоставлять коллективам школ также на принципах подушевого финансирования, чтобы педагоги могли выбирать и программы, и образовательные учреждения, в числе которых - не только институты повышения квалификации, но и, к примеру, педагогические, классические университеты. Необходимо сформировать в регионах банки данных организаций, предлагающих соответствующие образовательные программы. При этом директора и лучшие учителя должны иметь возможность обучаться в других регионах, чтобы иметь представление об инновационном опыте соседей».**

## Респонденты о цели прохождения курсов

- *наблюдается зависимость между целью прохождения курсов повышения квалификации и их частотой. Большинство руководителей (62%), проходивших курсы один раз за последние 5 лет, чаще выбирали вариант ответа «подошел срок». Руководители, для которых целью повышения квалификации являются возросшие требования к уровню профессиональной компетентности, посещали курсы два и более раз (60%). Аналогичная ситуация наблюдается среди руководителей, которые отметили, что основная причина – появление потребности в новых знаниях.*
- *цель прохождения курсов повышения квалификации зависит от возраста и категории руководителей.*

## **Факторы, влияющие на выбор курсов повышения квалификации**

---

**для руководителей очень важными являются:**

- **тематика курсовой подготовки (96%; важна для всех категорий руководителей);**
- **условия оплаты обучения (65%, причем наименее важны они для руководителей СПО (59%) и НПО (57%));**
- **удобство территориального расположения (61%; наиболее важно для руководителей ДОУ (74%), а наименее – для руководителей СПО (40%));**
- **статус документов об окончании курсов (60%, наиболее важен для руководителей ДОУ(66%) и ОУ (55%)).**

## **Социальный заказ системе повышения квалификации Новосибирской области**

---

**Предложенная респондентам тематика была разделена на три блока:**

- **экономические, нормативно-правовые и концептуальные основы управления образованием;**
- **управление коллективом в образовательном учреждении;**
- **актуальные проблемы развития современной школы.**

## **Социальный заказ системе повышения квалификации Новосибирской области**

---

- Среди предложенных тем первого блока наиболее востребованными оказались нормативно-правовое обеспечение и документооборот ОУ (53%), экономическое и правовое обеспечение деятельности ОУ (39%), правовые и кадровые вопросы перехода на новый порядок расчета заработной платы (37%) и компетентностный подход как основа новых образовательных стандартов (38%). Наименее интересна руководителям государственная политика в системе общего образования Российской Федерации (7%).



## **Социальный заказ системе повышения квалификации Новосибирской области**

---

- **В блоке «Управление коллективом в учреждении» руководителей заинтересовали такие направления как новая модель аттестации педагогических и управленческих кадров системы общего образования (63%) и технология диагностики профессиональной компетентности педагогов учреждения (50%). Менее интересно для респондентов - управление организационной культурой и поведением в учреждении (14%). Руководителей ДОУ и ОУ в наибольшей степени заинтересовала новая модель аттестации педагогических и управленческих кадров (66% и 63% соответственно), а руководителей СПО и НПО - технология диагностики профессиональной компетентности педагогов (70% и 66% соответственно).**

## Социальный заказ системе повышения квалификации Новосибирской области

---

- **Что касается актуальных направлений развития современной школы, то руководителей привлекает тематика управления инновационными процессами в учреждении (47%), управления внедрением современных образовательных технологий (38%), имидж учреждения и его конкурентоспособность (36%), проблемы организационного обеспечения и оценки качества образования в рамках компетентного подхода (35%). Большой интерес к формированию имиджа образовательного учреждения проявили руководители СПО (60%), остальные категории руководителей этим направлением не заинтересовались.**

## **Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:**

- ***учреждения, занимающиеся повышением квалификации в сфере образования, недостаточно информируют о своей деятельности руководителей образовательных учреждений (особенно это касается руководителей ДОУ, СПО и НПО);***
- ***несмотря на регулярность прохождения руководителями образовательных учреждений курсов повышения квалификации, они демонстрируют высокий уровень консервативности в выборе места прохождения курсов. При выборе курсов повышения квалификации главным образом играют роль ситуативные факторы;***

- для значительного количества руководителей посещение курсов повышения квалификации объясняется необходимостью получения свидетельства для последующей аттестации, то есть носит формальный характер; они не рассматривают курсы повышения квалификации как эффективный инструмент формирования управленческих компетенций;
- руководители образовательных учреждений разного уровня, возраста и стажа руководящей работы демонстрируют существенные различия в образовательных потребностях, связанных с повышением квалификации. Несмотря на это, существующая система повышения квалификации руководителей образовательных учреждений ориентирована, в основном, на руководителей ОУ, и в незначительной степени удовлетворяет потребности руководителей других образовательных учреждений (и особенно СПО и НПО).

## Рекомендации системе повышения квалификации

---

*при формировании образовательных программ и учебных курсов повышения квалификации руководителей образовательных учреждений должны учитываться образовательные потребности различных типов:*

- потребности, связанные с объективной необходимостью совершенствования имеющейся квалификации руководителей;
- потребности, обусловленные изменениями в содержании деятельности управленческих кадров в связи с модернизацией системы образования;
- потребности, связанные с притоком в систему управления образовательными учреждениями молодых специалистов;
- потребности, обусловленные спецификой разных уровней образования (ДОУ, ОУ, НПО и СПО).

# Спасибо за внимание!

**Пиотух Елена Ивановна,  
начальник отдела информационно-аналитической работы  
ЦОКО ГБОУ ДПЛ НСО «Институт развития образования  
Новосибирской области»**

**[pei@nscm.ru](mailto:pei@nscm.ru)  
3-19-02-67**