

ООО «Мобильное Электронное Образование»

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор



_____ А.М. Кондаков
«21» июня 2021 года

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
по итогам организации и проведения опросов (анкетирований)
руководящих и педагогических работников образовательных
организаций Ленинградской области со стабильно высокими
образовательными результатами (п.2.1.2.)

Москва
2021

Анализируемое мероприятие осуществлено в рамках реализации Распоряжения Комитета общего и профессионального образования № 706-р от 22 марта 2021 года "О реализации регионального проекта по поддержке школ со стабильно высокими образовательными результатами в Ленинградской области в 2021 году" в период с 25 апреля по 30 июня 2021 года. Региональный координатор – ГАОУ ДПО "Ленинградской областной институт развития образования". Организатор мероприятия – ООО "Мобильное электронное образование" (Москва).

В соответствии с п.2.1. технического задания к договору (Приложение 2 к договору № 07-ЕП/2021 от 28 марта 2022 года) проведено мероприятие "Организация и проведение опросов (анкетирований) руководящих и педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области со стабильно высокими образовательными результатами – обладающими высоким потенциалом для достижения высоких академических результатов обучающихся и лидерскими практиками в олимпиадном движении (на основе разработанных и внедренных в 2020 году программы и инструментария)

Цели: анализ профессионально-методических и психолого-педагогических ресурсов инновационной деятельности руководящих и педагогических работников, включенных школьные проектные команды по реализации регионального проекта развития конкурсно-олимпиадного движения в образовательных организациях Ленинградской области.

Задачи:

1. Определить программы организации и проведения опросов (анкетирований) руководящих и педагогических работников и уточнить параметры анализа исследования ресурсов инновационной деятельности руководящих и педагогических работников, включенных в школьные проектные команды.

2. Осуществить корректировку инструментария опроса (анкетирования) руководящих и педагогических работников (с учетом их повторного участия в опросе - анкетировании).

3. Организовать и провести 2 (два) опроса (анкетирования) не менее 80 руководящих работников и не менее 160 педагогических работников из не менее 40 образовательных организаций Ленинградской области со стабильно высокими образовательными результатами – обладающими высоким потенциалом для достижения высоких академических результатов обучающихся и лидерскими практиками в олимпиадном движении, определенных по результатам исследований п.1.1 (п.2.1.1.)

4. Организовать и провести опрос (анкетирование) не менее 18 специалистов муниципальных органов управления образованием и методических служб, курирующих работу с одаренными детьми.

5. Организовать и провести опрос (анкетирование) не менее 10 руководителей ресурсных центров по работе с одаренными детьми

6. Сформировать первичные данные, осуществить статистическую обработку материалов исследований.

7. Осуществить анализ полученных результатов и составить на его основе аналитическую справку

В опросах приняли участие 123 руководящих (153% от планируемого количества) и 203 педагогических работников (127 % от планируемого количества) 64 образовательных организаций 18 муниципальных образований Ленинградской области, а также 18 представителя муниципальных органов управления образования, курирующие вопросы реализации регионального проекта по поддержке школ со стабильно высокими образовательными результатами – обладающими высоким потенциалом для достижения высоких академических результатов обучающихся и лидерскими практиками в олимпиадном движении.

Таблица 1. Статистика по руководящих и педагогическим работникам образовательных организаций Ленинградской области, принявших участие в он-лайн опросе (анкетирование)

Район	Образовательная организация	Педагоги			Руководители		Процент
		План	Факт	Процент	План	Факт	
Бокситогорский	МБОУ "Бокситогорская СОШ № 2"		4			3	
Бокситогорский	МБОУ "Бокситогорская СОШ № 4" г. Пикалево		5			3	
Бокситогорский		8	9	110%	4	6	150%
Волосовский	МОУ "Волосовская СОШ №1"		3			2	
Волосовский	МОУ "Сельцовская СОШ"		4			1	
Волосовский		8	7	86%	4	3	75%
Волховский	МОБУ "Волховская городская гимназия №3"		0			0	
Волховский	МОБУ "Волховская СОШ № 1"		4			3	
Волховский		8	7	86%	4	6	150%
Всеволожский	МОБУ "СОШ "Агалатовский ЦО"		3			2	
Всеволожский	МОБУ "СОШ "Муринский ЦО № 1"		0			1	
Всеволожский	МОБУ "СОШ №6" г. Всеволожска		1			2	
Всеволожский	МОУ "Колтушская СОШ"		1			2	
Всеволожский	МОУ "Лицей № 1" г. Всеволожска		4			3	
Всеволожский	МОУ "СОШ пос.им. Морозова"		8			3	
Всеволожский	МОУ "СОШ № 2" г. Всеволожска		2			1	
Всеволожский		48	19	40%	24	14	58,3%
Выборгский	МБОУ "СОШ № 10" г. Выборг		4			1	
Выборгский	МБОУ "СОШ г. Светогорска"		3			2	
Выборгский		24	7	29%	12	3	25%
Гатчинский	АНОО "Гатчинская гимназия "Апекс"		4			3	
Гатчинский	МБОУ Гатчинская гимназия им. К.Д.Ушинского		3			3	
Гатчинский	МБОУ Гатчинская СОШ № 2		4			2	
Гатчинский	МБОУ Гатчинский лицей №3		4			3	
Гатчинский	МБОУ "Вырицкая СОШ № 1"		4			3	
Гатчинский	МБОУ "Гатчинская СОШ № 1"		6			3	
Гатчинский	МБОУ "Гатчинская СОШ № 9"		2			3	
Гатчинский	МБОУ "Сиверская гимназия"		4			3	
Гатчинский		32	31	96,8%	16	23	144%
Кингисеппский	МБОУ "Кингисеппская гимназия"		3			1	
Кингисеппский	МБОУ "Кингисеппская СОШ № 1"		3			2	
Кингисеппский	МБОУ "Кингисеппская СОШ № 3"		0			1	
Кингисеппский	МБОУ "Кингисеппская СОШ № 6"		2			2	
Кингисеппский		20	8	40%	10	6	60%
Киришский	МОУ "Киришская СОШ № 3"		1			1	
Киришский	МОУ "Киришская СОШ № 8"		0			2	
Киришский	МОУ "Киришский лицей"		2			2	
Киришский		16	3	18,7%	8	5	62,5%
Кировский	МБОУ "Кировская гимназия"		4			2	
Кировский	МБОУ "Лицей г. Отрадное"		4			4	
Кировский	МКОУ "Кировская СОШ № 1"		4			4	

Кировский		12	12	1	6	10	1,6666667
Лодейнопольский	МКОУ "Лодейнопольская СОШ № 2"		3			2	
Лодейнопольский	МКОУ "Лодейнопольская СОШ № 3"		4			2	
Лодейнопольский		8	7	88%	4	4	100%
Ломоносовский	МОУ "Аннинская школа"		2			0	
Ломоносовский	МОУ "Кипенская школа"		3			2	
Ломоносовский		8	5	62,5%	4	2	50%
Лужский	МОУ "СОШ № 3" г. Луга		3			4	
Лужский	МОУ "СОШ № 4" г. Луга		2			3	
Лужский	МОУ "СОШ № 6" г. Луга		6			2	
Лужский		12	11	92%	6	9	150%
Подпорожский	МБОУ "Подпорожская СОШ № 4"		2			1	
Подпорожский		8	2	25%	4	1	25%
Приозерский	МОУ "СОШ № 1" г. Приозерск		2			2	
Приозерский	МОУ "СОШ № 5" г. Приозерск		22			2	
Приозерский		8	24	300%	4	4	100%
Сланцевский	МОУ "Сланцевская СОШ № 1"		3			2	
Сланцевский	МОУ "Сланцевская СОШ № 3"		2			2	
Сланцевский		8	5	62,5%	4	4	100%
Сосновоборский	МБОУ "Гимназия № 5" г. Сосновый Бор		3			1	
Сосновоборский	МБОУ "Лицей № 8" г. Сосновый Бор		2			0	
Сосновоборский	МБОУ "СОШ № 2" г. Сосновый Бор		2			2	
Сосновоборский	МБОУ "СОШ № 9" г. Сосновый Бор		4			3	
Сосновоборский		16	13	81,3%	8	7	87,5%
Тихвинский	МОУ "Лицей № 8" г. Тихвин		5			1	
Тихвинский	МОУ "Гимназия № 2" г. Тихвин		4			2	
Тихвинский	МОУ "СОШ № 1" г. Тихвин		5			3	
Тихвинский	МОУ "СОШ № 4" г. Тихвин		3			2	
Тихвинский	МОУ "СОШ № 6" г. Тихвин		6			2	
Тихвинский		20	23	115%	10	10	100%
Тосненский	МБОУ "СОШ №1 г. Тосно"		6			3	
Тосненский	МБОУ "Тосненская СОШ № 3"		4			3	
Тосненский		8	10	125%	4	6	150%
Итого		160	203	127%	80	123	153%

Раздел 1. ПРОГРАММА ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ОПРОСОВ (АНКЕТИРОВАНИЙ) РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В первом разделе представлена программа организации и проведения опросов (анкетирований) руководящих и педагогических работников, уточнены параметры анализа исследования ресурсов инновационной деятельности руководящих и педагогических работников, включенных школьные проектные команды, а также обозначены результаты корректировки инструментария опроса (анкетирования) с учетом их повторного участия в опросе - анкетировании.

При разработке программы мы исходили из следующих моментов.

Во-первых, опрос (анкетирование) руководящих и педагогических работников осуществляется в контексте введения формата и механизмов межпроектного взаимодействия участников школьных проектных команд в рамках целевых региональных или межмуниципальных целевых проектных групп (команд).

Во-вторых, опрос проводится повторно среди руководящих и педагогических работников 68 образовательных организаций Ленинградской области со стабильно высокими образовательными результатами – обладающими высоким потенциалом для достижения высоких академических результатов обучающихся и лидерскими практиками в олимпиадном движении. Большая часть руководителей и педагогов вошли в состав школьных проектных команд образовательных организаций, отобранных в 2020 году для реализации региональной программы "Поддержка школ с высокими образовательными результатами" (30 образовательных организаций) и являются разработчиками инновационных образовательных проектов (2019 и 2020 годов), реализуемых в их образовательных организациях в 2020/2021 учебном году. Часть педагогов вошли в состав принимали участие участия

1.2. Параметры анализа исследования ресурсов инновационной деятельности руководящих и педагогических работников, включенных в школьные проектные команды.

1.3. Корректировка инструментария опроса (анкетирования)

При корректировке инструментария опроса (анкетирования) руководящих и педагогических работников (с учетом их повторного участия в опросе - анкетировании) и в силу того, что данное мероприятие (с учетом их повторного участия в опросе - анкетировании). Другими словами ,

опираясь на результаты кластерного, факторного и регрессионного анализа показателей анализа данных опроса 2020 года, был отобран ряд вопросов, которые в ситуации 2021 года теряют свою факторную нагрузку, но могут влиять на кластеризацию данных.

Из анкеты для руководящих работников, например, был исключен ряд вопросов, связанных с самооценкой своей готовности к созданию условий для создания системы внутришкольной системы повышения профессиональной компетентности педагогов, информация о профессиональном образовании и учебной нагрузки, а также ряд вопросов, направленных на выявление особенностей управленческих решений в ситуации неопределенности. Из опроса также вынесены задания – управленческие кейсы в силу того, что содержание кейсовых заданий и критерии оценки сопряжены с ситуацией отбора, ранжирования. Итоговый вариант анкеты для руководящих работников представлен в Приложении 2.

Описание критериев для ранжирования результатов прохождения опроса педагогических работников

Ранжирование педагогических работников проводилось на основании трех критериев: «Профессиональный опыт», «Профессиональный потенциал» и «Результаты ВсОШ» (результаты участия обучающихся на Всероссийской олимпиаде школьников). Ранг каждого критерия определяется рангом каждой из составляющих, входящих в состав критерия. Ранг критерия определяется на основании ранжирования непосредственно самих ответов работника или ранжирования баллов, присвоенных за его ответ.

При этом значимость рангов критериев «Профессиональный опыт» и «Профессиональный потенциал» была ниже, чем значимость ранга критерия «Результаты ВсОШ». Это связано с тем, что проводилась оценка педагогических работников для участия в проекте, связанном с конкурсно-олимпиадным движением (КОД).

Таблица 2. Критерии анализа результатов прохождения опроса педагогических работников

Критерии	Описание
Профессиональный опыт	
Профессионально-ролевая позиция	Баллы определялись в соответствии с опытом педагога, его профессиональной активности в зависимости от стажа и оценкой включенности в ВсОШ
	Баллы присваивались согласно их значимости для КОД и академической успеваемости обучающихся

	Баллы присваивались в зависимости от значимости роли педагогического работника в мероприятиях ВсОШ
Психологический аспект	Характеризует особенности поведения и сохранения качества успешной деятельности человека в стрессовых ситуациях
	Характеризует оценку человеком своего прошлого опыта и результатов своей деятельности
Профессиональная перспектива	
Профессионально-методический ресурс	Количество баллов определялись: длительностью КПК (объемом часов), формой документа, который был предоставлен по итогу КПК, а также темой КПК (большее количество баллов присваивалось за связь темы КПК с проблематикой одаренности и академической успеваемости).
Перспектива профессионального развития	Большее количество баллов присваивалось за планы профессионального развития в направлении работы одаренными детьми и повышения академической успеваемости
Социально-профессиональная ответственность	Балльная оценка связано с желанием профессионального развития других педагогических работников.
	Балл определяется уровнем активности, инициативности и ответственности педагогического работника в конкурсах педагогического мастерства
Социально-психологическая готовность	Данный критерий отражает активность педагога в направлении распространения своего профессионального опыта.
Психологический аспект	Характеризует оценку ориентации работника на достижение целей или погруженность в процесс, интерес к нему
	Балл определяется в зависимости от сочетания выраженности показателей шкал «Свобода» и «Ответственность».
Результативность во ВсО	Характеризует эффективность педагогического работника в подготовке обучающихся для ВсОШ. За каждого участника, призера, победителя присваивается определенное количество баллов.

Описание критериев для ранжирования результатов прохождения опроса руководителей

Ранжирование руководителей проводилось на основании трех критериев: «Видение перспектив», «Стиль организации процесса» и «Жизненная стратегия и управленческий опыт». Ранг каждого критерия определяется рангом каждой из составляющих, входящих в состав критерия. Ранг критерия определяется на основании ранжирования непосредственно самих ответов работника или ранжирования баллов, присвоенных за его ответ.

Таблица 3. Критерии анализа результатов прохождения опроса руководителей

Критерий	Обоснование / Интерпретация
Видение перспективы	
Социально-профессиональная ответственность	Оценка руководителем готовности организации взаимодействовать с другими образовательными организациями с целью развития
Социально-профессиональная готовность	Готовность делиться своим опытом
Профессионально-методический ресурс	Количество баллов определялись: длительностью КПК (объемом часов), формой документа, который был предоставлен по итогу КПК, а также темой КПК (большее количество баллов – за связь темы КПК с одаренностью и академической успеваемостью)
Психологический аспект	Характеризует оценку ориентацию на будущее, видение перспектив развития, способности мотивировать других на движение к новому
Стиль организации процесса	
Ролевая позиция	Количество баллов характеризует оценку активности, инициативности, ответственности, которую берет на себя руководитель в мероприятии. Отрицательная оценка отражает те случаи, когда руководитель не может выступать в данной роли в данном мероприятии, следовательно, при ответе на вопрос он не понимает сути своей роли
Управленческая позиция	Характеризует модель поведения руководителя при организации проектной деятельности
Психологический аспект	Отражает особенности руководителя организовывать текущий процесс деятельности
Жизненная стратегия управленческий опыт	
Психологический аспект	Характеризует особенности оценки прошлого опыта, отношения к нему
Статус	Балл зависит от уровня должности и содержания деятельности
Управленческий стаж	Балл определяется уровнем опыта руководителя, готовностью к активной и инновационной деятельности

РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ОПРОСОВ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.

Во втором разделе представлен алгоритм организации и проведения пяти on-line опросов (анкетирований) при решении 3-5 задач исследования.:

1) 123 руководящих работников и 203 педагогических работников из 68 образовательных организаций Ленинградской области со стабильно высокими образовательными результатами – обладающими высоким потенциалом для достижения высоких академических результатов обучающихся и лидерскими практиками в олимпиадном движении, определенных по результатам исследований п.1.1 (п.2.1.1.)

2) 18 специалистов муниципальных органов управления образованием и методических служб, курирующих работу с одаренными детьми и 3) 10 руководителей ресурсных центров по работе с одаренными детьми

С этой целью в муниципальные органы управления образования и образовательные организации мая подготовлено и отправлено уведомление Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области о том, что в рамках регионального проекта «Поддержка школ со стабильно высокими образовательными результатами обучающихся» с 24 мая 2021 года по 31 мая 2021года Комитет проводит он-лайн опрос руководящих и педагогических работников образовательных организаций со стабильно высокими образовательными результатами, обладающими высоким потенциалом для достижения высоких академических результатов обучающихся и лидерскими практиками в конкурсно-олимпиадном движении (в соответствии с прилагаемым перечнем)¹.

Представители муниципальных органов управления образования координировали обеспечение включенности руководящих и педагогических работников в он-лайн опросе в количестве: не менее 2-3 руководящих работников и 3-4 педагогических работников от образовательной организации.

Ссылки для он-лайн опроса: руководящих работников <https://opros-rukov-lo-0521.testograf.ru/>

Ссылка для он-лайн-опроса педагогических работников <https://opros-pedagogi-lo-0521.testograf.ru/>

¹ в уведомление включен перечень образовательных организаций, рекомендованных для участия в опросе в соответствии с итогами реализации регионального проекта за 2020 год (30 образовательных организаций) и по итогам отбора 10 образовательных организаций, включающихся дополнительно в число исполнителей регионального проекта в 2021 году.

РАЗДЕЛ 3. АНАЛИЗ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСОВ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.

В данном разделе представлены материалы, подготовленные при решении шестой и седьмой задач.

Анализ полученных результатов исследования ресурсов инновационной деятельности руководящих и педагогических работников, включенных школьные проектные команды осуществлен с учетом развития формата и механизмов межпроектного взаимодействия участников школьных проектных команд образовательных организаций Ленинградской области со стабильно высокими образовательными результатами – обладающими высоким потенциалом для достижения высоких академических результатов обучающихся и лидерскими практиками в олимпиадном движении, определенных по результатам исследований

В результате он-лайн опроса (анкетирования) сформированы первичные данные. Статистическая обработка материалов исследований осуществлена на основе факторного и корреляционного анализов с элементами кластеризации участников опроса по группам .

3.1. Анализ полученных результатов on-line опроса педагогических работников (Приложение 1, 3).

Критерий "профессиональный опыт" (педагогические работники)

Данный критерий проанализирован с точки зрения показателя **"профессионально-ролевая включенность"**

Вопрос 13. Ваше участие в мероприятиях Всероссийской олимпиады школьников в текущем учебном году (можно отметить несколько вариантов).

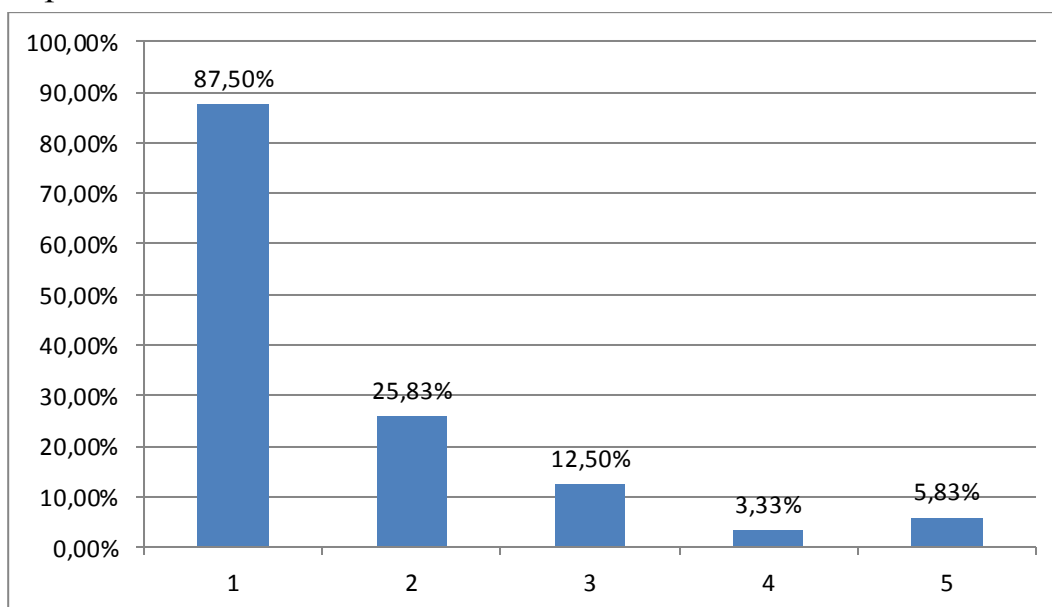
Варианты ответов:

- Ваши учащиеся принимают участие в мероприятиях муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников;
- Вы – разработчик олимпиадных заданий (член предметно-методических комиссий школьного, муниципального, регионального уровней);
- Вы – участник муниципально-региональной команды учителей-тренеров по предметным направлениям всероссийской олимпиады школьников;
- Другое: _____
- Не участвую

Данный вопрос входит в оценку профессионально-ролевой включенности педагогического сообщества Ленинградской области во

Всероссийскую олимпиаду школьников. Также следует отметить, что данный вопрос имеет множественный выбор. Другими словами, один участник опроса мог выбрать несколько вариантов ответов на него.

Ролевое распределение педагогических работников Ленинградской области, прошедших опрос, по участию во Всероссийской олимпиаде школьников в текущем году, проиллюстрировано на рисунке 1. Данные приведены в процентном отношении количества выборов каждого ответа к 100% опрошенных.



Примечание:

1 - Ваши учащиеся принимают участие в мероприятиях муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников.

2 - Вы - разработчик олимпиадных заданий (член предметно-методических комиссий школьного, муниципального, регионального уровней).

3 - Вы - участник муниципально - региональной команды учителей-тренеров по предметным направлениям всероссийской олимпиады школьников.

4 - Другое.

5 - Не участвую.

Рисунок 1. Ролевое распределение педагогических работников Ленинградской области по участию во Всероссийской олимпиаде школьников в текущем году.

Как видно из приведенной выше диаграммы, у 87,5% педагогических работников, ответивших на вопросы анкеты, учащиеся принимают участие в мероприятиях муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников. 25,83% опрошенных являются разработчиками олимпиадных заданий (член предметно-методических комиссий школьного, муниципального, регионального уровней). Педагогических работников, являющихся участниками муниципально-региональной команды учителей-тренеров по предметным направлениям в опрошенной выборке по Ленинградской области – 12,5%. Никак не

принимают участие во Всероссийской олимпиаде школьников 5,83% педагогических работников.

Следует отметить, что 3,33% педагогов, принявших участие в опросе, зафиксировали иные варианты участия. К ним относятся:

- психологическое сопровождение участников;
- член жюри региональной олимпиады по базовому курсу информатики;
- председатель комиссии по проверке олимпиадных работ муниципального этапа;
- член муниципальной комиссии по проверке олимпиадных работ;
- психолого-педагогическое сопровождение;
- судья.

Стоит отметить, что некоторые педагоги активно включаются во ВсОШ, сочетая несколько ролевых позиций. При этом следует обратить внимание на развитие и расширение муниципально-региональной команды учителей-тренеров, так как представленность таковых среди опрошенных небольшая (12,5%). Важным было, то, что участники опроса отметили такой тип включенности во ВсОШ, как психолого-педагогическое сопровождение. Это одна из важных составляющих взаимодействия педагога с учащимся, позволяющая сохранить эмоциональную стабильность при стрессовых ситуациях, предотвратить выгорание при высоких нагрузках во время проведения ВсОШ.

Вопрос 7. Ваш педагогический стаж (числом, лет).

Данный вопрос входит в оценку профессионально-ролевой включенности педагогического состава Ленинградской области во Всероссийскую олимпиаду школьников.

Распределение долей педагогических работников по стажу в регионе приведено на рисунке 2.

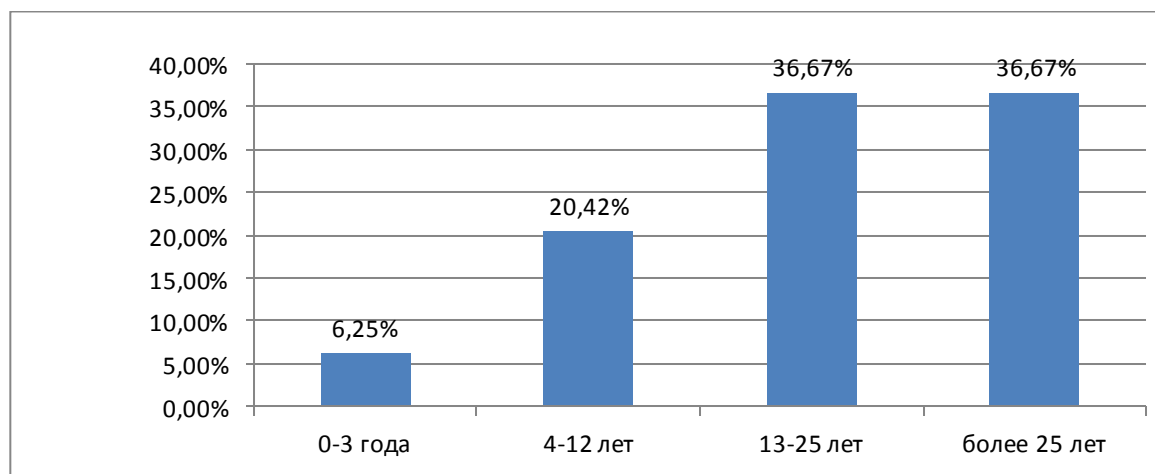


Рисунок 2. Распределение долей педагогических работников по педагогическому стажу в регионе

Как видно из приведенной диаграммы, наибольшая доля педагогических работников Ленинградской области, принявших участие в опросе, приходится на два диапазона педагогического стажа: от 13 до 25 лет (36,67%) и более 25 лет (36,67%). Можно говорить о высоком педагогическом опыте, накопленном методическом ресурсе, профессиональных традициях в среде педагогических работников региона. Данная ситуация является хорошей базой для развития конкурсно-олимпиадного движения.

При этом следует обратить внимание на небольшую долю педагогических работников, обладающих стажем работы до трех лет (6,25%) и от 4-х до 12 лет (20,42%). Отметим необходимость пополнения состава педагогических работников Ленинградской области новыми специалистами. Они позволят привнести в работу образовательной системы новый взгляд на существующие процессы, новые технологии, инновационные идеи. Особенно если данные специалисты придут в педагогический коллектив из других областей профессиональной деятельности. Это будет способствовать дополнению классического школьного образования, подкрепленного ресурсами педагогов с большим опытом профессиональной деятельности, новыми, практико-ориентированными технологиями в образовательном процессе от специалистов, пришедших из других сфер деятельности.

Движение в сторону дополнения коллектива педагогических работников Ленинградской области новыми специалистами будет требовать укрепления системы наставничества в образовательных организациях, более системного развития методического обеспечения, а также усилению работы по организации мероприятий, связанных с обменом опытом среди педагогических работников.

Критерий "Профессиональная перспектива" (педагогические работники)

Один из факторов успешного развития педагога это понимание своих профессиональных перспектив. Они определяют основной вектор профессионального развития и поддерживают профессиональную уверенность, которая, в свою очередь, сопряжена с профессиональной самооценкой педагога.

Фактор профессиональная перспектива рассмотрим с двух позиций: профессионально-методический ресурс и перспектива профессионального развития.

Профессионально-методический ресурс определяет успешность учителя в педагогической деятельности. Основные педагогические компетенции формируются как в процессе непосредственной педагогической деятельности, так и через обучение на курсах повышения квалификации, через обмен знаниями, наработками и находками в педагогических стратегиях. Успешность обучающихся в мероприятиях конкурсно-олимпиадного движения очень часто зависит от подготовленности педагога (готовности личностной и профессиональной) к включению в систему КОД. Для повышения компетентности в данных вопросах педагоги проходят курсы повышения квалификации (КПК) по темам обучения и воспитания одаренных детей и сопряженным темам.

В опросе педагогов образовательных организаций Ленинградской области участвовали 240 педагогов основной и средней школы. Педагоги указали темы своих КПК за текущий учебный год. Темы укладываются в блоки:

- Организация методическое сопровождение и экспертиза ГИА (ЕГЭ и ОГЭ);
- Олимпиадное движение (работа с одаренными детьми);
- Цифровое обучение и ИКТ технологии;
- Методики преподавания;
- Функциональная грамотность;
- Патриотическое движение и организация партнерских отношений;
- Обучение и воспитание детей с ОВЗ
- Другое (в рамках функционирования ОО);
- Нет курсов.

Доля педагогов, прошедших КПК по темам ВсОШ (конкурсно-олимпиадное движение, обучение и воспитание одаренных детей) - 20%, 48 человек из 240 человек участвующих в опросе. Доля таких педагогов небольшая. Можно предположить, что это педагоги из школ, включенных в проект по достижению высоких образовательных результатов школ Ленинградской области.

На вопрос о прохождении КПК в текущем году педагоги ОО районов дали следующие результаты. У педагогов была возможность указать несколько тем. Диаграмма показывает частотное распределение ответов педагогов.

Мы разделили ответы на две части:

1. КПК по теме организация и сопровождение олимпиадного движения и обучение и воспитание одаренных детей.

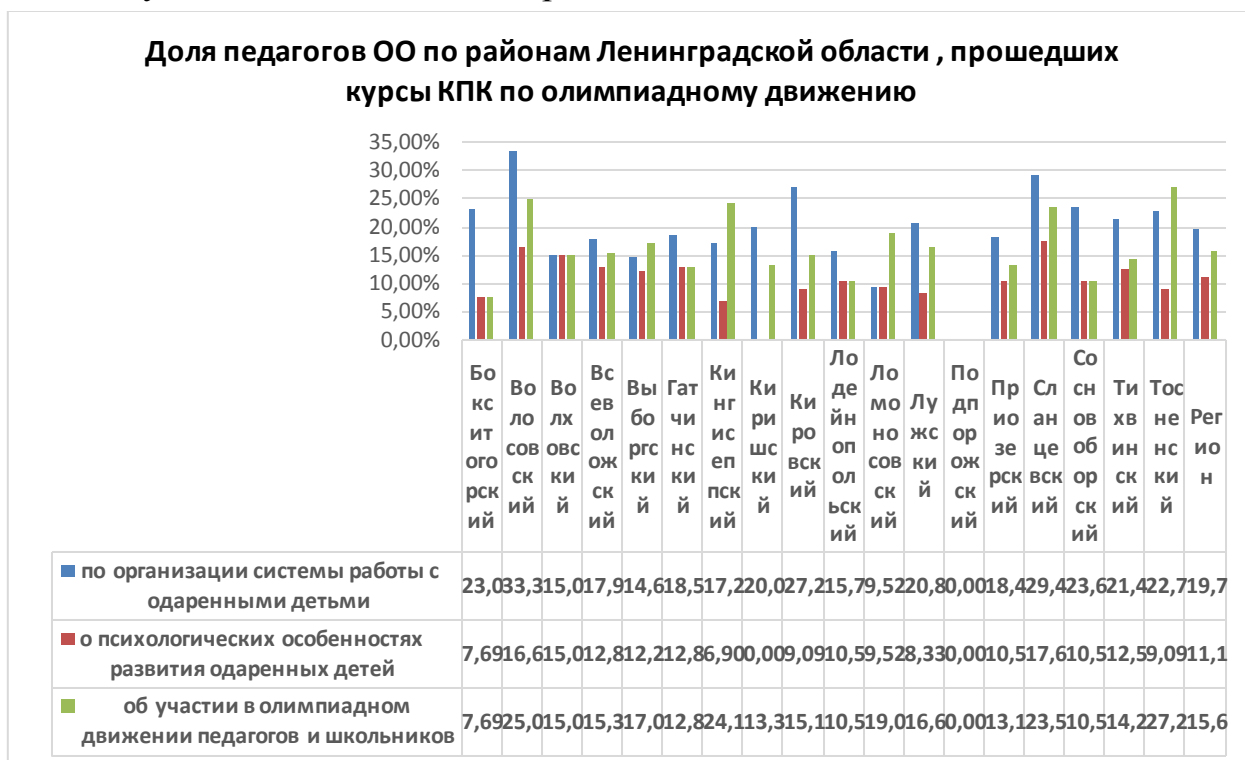


Рис. 3. Доля педагогов ОО по районам Ленинградской области, прошедших курсы КПК по олимпиадному движению

Диаграмма, представленная на рис. №?? Показывает частотное распределение ответов педагогов. Анализируя диаграмму, следует сказать, что наиболее посещаемой темой КПК была тема по организации системы работы с одаренными детьми. Наибольшая доля педагогов, прослушавших данную тему в Волосовском районе (33,3%), Сланцевском (29,4%), Кировском (27,2%). Можно говорить о возрастающем интересе педагогов ОО Ленинградской области к данному вопросу и организации обучения и воспитания одаренных и способных детей.

Тему об участии в олимпиадном движении педагогов и школьников, как важную, также отмечают многие педагоги. Так больше всего таких педагогов в Тосненском (27,2%), Волосовском (25,01%), Кировском (24,1%), Сланцевском (23,5%) районах. Предполагается, что данная тема интересна образовательным организациям и педагогам как включение в олимпиадное движение и развитие внутренней организационной системы школы по мероприятиям КОД.

В меньшей степени педагоги ознакомлены с темой психолого-педагогическими особенностями одаренных детей в современной школе. Данная тема является основополагающей для достижения высоких академических результатов ОО и высоких результатов участия в

мероприятиях конкурсно-олимпиадного движения. Для школ Ленинградской области данное направление КПК пока еще не отработано. Что может служить отправной точкой для развития данного направления КПК.

Педагоги ОО Подпорожского района не выделили данные темы как знакомые и проработанные. Значит ли это, что вопросы развития олимпиадного движения не интересны и не актуальны для педагогов данного района?

2. Организация проектной и инновационной деятельности в ОО.

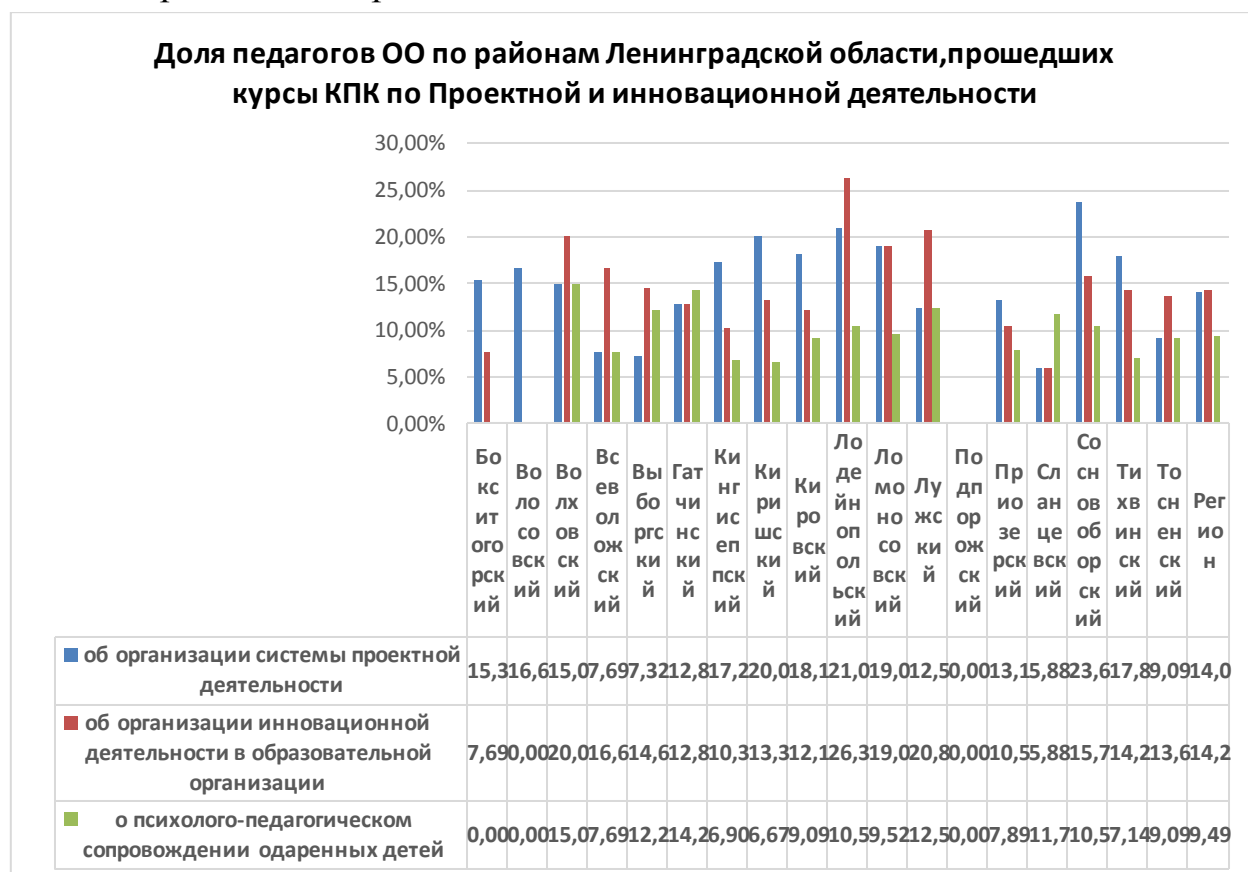


Рис. 4. Доля педагогов ОО по районам Ленинградской области, прошедших курсы КПК по Проектной и инновационной деятельности

Развитие проектной деятельности в образовательных организациях заложены ФГОС РФ. Не очень большое количество педагогов ОО знакомы с данными темами и считают их актуальными. Такие педагоги работают в Сосновоборском районе (23,6%), Лодейнопольском (21,0%), Киришском (20,0%) районах. Остальные педагоги районов Ленинградской области по осведомленности данной темы попадают в диапазон 19-7%. Тема остается актуальной. Развитие КПК данного тематического направления остро необходимо. Опосредованно проработка данной темы педагогами ОО влияет на повышение академической успешности и успешности участия обучающихся в олимпиадном движении.

Тема организации инновационной деятельности представлена педагогами ОО неравномерно. Наиболее осведомленными в вопросах инноватики стали педагоги ОО Лодейнопольского (26,3%), Лужского (20,8%), Волховского (20,1%), Ломоносовского (19,0%) районов. В меньшей степени осведомлены педагоги других районов. Данные об их осведомленности попадают в диапазон 16-7,8%. Педагоги Волосовского района не отметили данную тему среди изученных в текущем учебном году.

Тема психолого-педагогического сопровождения оказалась наименее изученной педагогами. Наиболее осведомленными в данной теме стали педагоги ОО Волховского (15,0%), Гатчинского (14,2%), Лужского (12,5%) районов. Не изучали данную тему КПК педагоги ОО Бокситогорского и Волосовского районов. Можно предполагать, что данное направление КПК только начинает развиваться, и совсем небольшое количество педагогов ознакомлены с темой психологического сопровождения. Таким образом, разработка КПК в направлении психолого-педагогических аспектов обучения, развития одаренных детей и психолого-педагогическое сопровождение олимпиадного движения выходит на ведущие позиции.

Педагоги ОО Подпорожского района не отметили перечисленные выше темы как изученные.

Перспективу профессионального развития в рамках курсов повышения квалификации можно рассмотреть как запрос на актуальные темы. Вопрос педагогам предполагал, что педагоги определяют самостоятельно те темы повышения своей компетентности, которые являются для них актуальными и злободневными. Это вопрос был представлен 239 педагогам. Из них 47 человек (19,6%) на этот вопрос ответа не дали. 103 педагога (43%) считают остроактуальными темы:

- Организации и проведения мероприятий конкурсно-олимпиадного движения;
- Психолого-педагогического сопровождения, обучения и воспитания одаренных детей;
- Развитие проектной деятельности в ОО и внедрение инновационных проектов в ОО;
- Методическое совершенствование педагогической деятельности.
- Развитие в области цифрового и дистанционного обучения, освоение новых ИКТ-технологий.

Среди данной группы можно выделить 26 педагогов (25,2%) и (10,9% от общего числа педагогов), которые видят свое дальнейшее профессиональное совершенствование на ближайшие три года в вопросах

организации и подготовки своих учащихся к мероприятиям конкурсно-олимпиадного движения, работы с одаренными детьми и включенности в инновационные образовательные проекты.

Расширение тематического спектра КПК, направленного на изменение и развитие образовательных организаций, на повышение образовательных результатов – для образовательных организаций Ленинградской области остается на сегодняшний день остро актуальным. Решением данного вопроса может послужить мониторинг запросов педагогических работников на актуальные темы. Цель одной из региональных групп школьных команд в рамках сотрудничества с ЛОИРО позволит уточнить содержание и перспективы решения данного вопроса.

Психологические аспекты личностного ресурса инновационной (проектной) деятельности

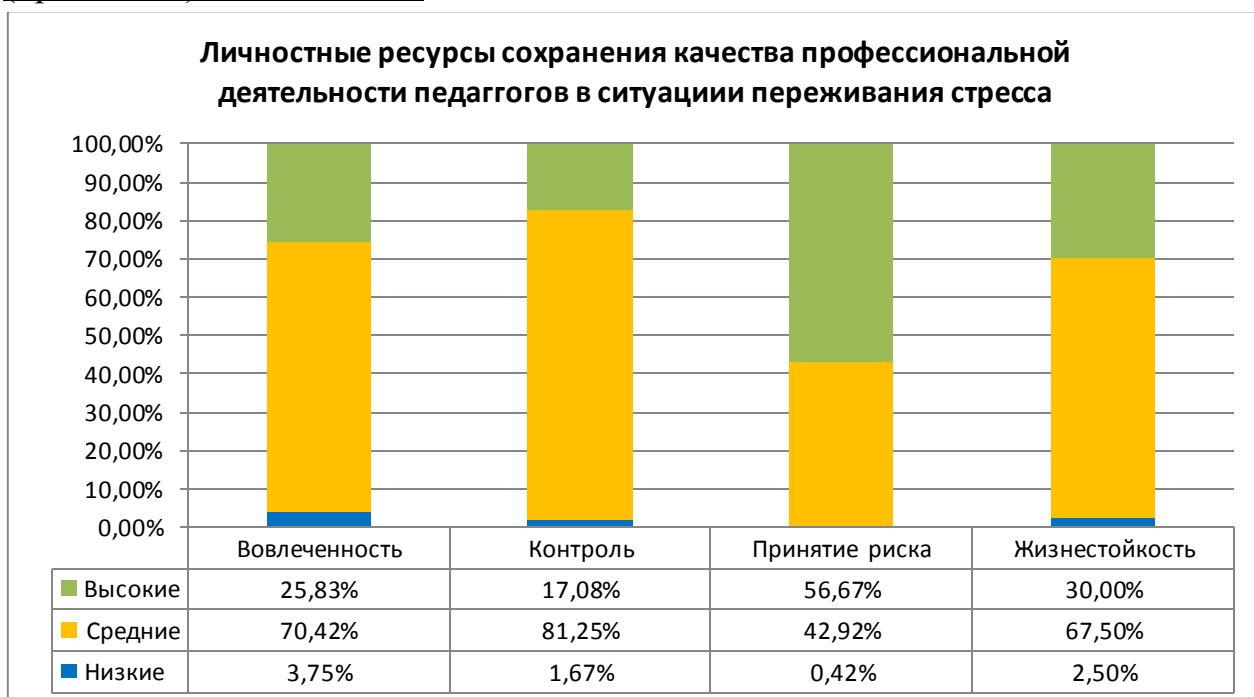


Рисунок 3.5. Распределение участников он-лайн опроса – педагогических работников образовательных организаций, включенных в реализацию региональной программы поддержки школ с высокими образовательными результатами

Как видно из диаграммы, по всей выборке преобладают средние значения жизнестойкости – 67,5% педагогов от общего числа всей выборки, 30% из них имеют высокий уровень жизнестойкости и только 2,5 %– низкий. В целом, большинство педагогов, включенных в конкурсно-олимпиадное движение и решающие методические аспекты проблемы достижения обучающимся стабильно высоких академических результатов, могут

достаточно хорошо справляться со стрессогенными факторами и стрессовыми ситуациями, сохраняя качество своей профессиональной деятельности.

Интересно, что по шкале «принятие риска» большинство человек (56,67%) имеют высокие показатели. Это говорит о том, что люди рассматривают жизнь как способ приобретения опыта, они готовы действовать несмотря на риск. Это вполне логично, учителя, по-видимому, имеют ценность знаний и стараются активно усваивать их через опыт и в дальнейшем применять. Они могут взять на себя ответственность за сложные задания с изначально неопределенным полем, например, за разработку олимпиадных заданий.

Также немало людей, имеющих высокий уровень вовлеченности, то есть тех, у кого есть ощущение причастности, личностной значимости в профессиональной деятельности, это мотивирует их к реализации задуманного. Высокие показатели по «контролю» показывают, что многие педагоги мотивированы к поиску путей влияния на стрессогенную ситуацию и убежденности в наличии связи между их действиями, поступками, усилиями и результатами.

Отметим, что есть различия в результатах между районами. Так, в некоторых районах больше людей с высоким уровнем жизнестойкости (в Кировском, Лужском и Тихвинском - 50 и больше процентов). В некоторых районах (в Подпорожском районе) достаточно много людей с низким уровнем жизнестойкости (50 процентов). Причем, в основном люди не чувствуют вовлеченность в профессиональную деятельность, то есть педагоги не всегда получают удовольствия от своей деятельности, что быстро возможно изменить, если дать им понимание, что они выполняют важную работу и вносят значимый вклад в развитие детей и школы.

Больше всего «вовлеченных» педагогов во Всеволожском, Кировском и Лужском районах. В этих районах больше педагогов, которые понимают, что в трудных ситуациях нужно быть в курсе событий и в контакте с людьми, коллектив, они обращаются за поддержкой к окружающим, что способствует удовлетворенности этими отношениями. В следствие этого, им легко работать в коллективе и они берутся за решение более сложных задач.

Есть часть педагогов (Лужский и Тихвинский районы) с выраженной установкой контроля (по сравнению с другими районами). Педагоги рассматривают стресс как задачи, которые требуют решения и пытаются их как-то решать, а не отрицать или избегать их.

Так как жизнестойкость помогает специалистам перерабатывать стрессовые ситуации и извлекать из них уроки, эта способность становится важной при анализе личностного потенциала людей. Большинство людей из нашей выборке потенциально готовы к стрессовым ситуациям, к которым можно отнести и работу с изначально неопределенным проблемным полем, и решение задач в сжатые сроки.

При развитии жизнестойкости, деятельность педагогов становится эффективней, стоит направить внимание на стимулирование рефлексивной позиции педагогов в профессионально-личностном развитии и продумать формирование мотивации педагогов к обнаружению собственных ресурсов и адекватному восприятию своего состояния. Укрепление же ресурсов конструктивного преодоления трудностей возможно на основе развития профессиональных и психолого-педагогических компетенций. Тогда становится возможной интеграция внутренних и внешних ресурсов педагогических работников для решения трудностей.

Ценностные ориентации деятельности педагогов. Для оценки ценностных ориентаций деятельности использованы шкалы «Ценностно-смысловая ориентация на цели», «Ценностно-смысловая ориентация на процесс» и «Ценностно-смысловая ориентация на результат» теста «Смыслжизненные ориентации» (русскоязычная адаптация теста Дж. Крамбо и Л. Махолик Д.А. Леонтьевым, М.О. Калашниковым, О.Э. Калашниковой).

На первый взгляд, результаты достаточно оптимистичны (по всем трем показателям мы наблюдаем доминирование средних значений, что говорит о потенциале ценностно-смысловых оснований профессиональной деятельности педагогических работников. В то же время, необходимо помнить, что в ситуации стабильной деятельности - это серьезный ресурс педагогов. Но как только данные педагоги попадают в иной режим профессиональной деятельности (в нашем случае в ситуации включенности в инновационную деятельность школьной проектной команды, ситуативный характер ориентации на воплощение ценностно-смысловых оснований начинает давать сбой. При этом меняется отношение, возникает путаница приоритетов, что потребует дополнительных усилий со стороны координатора (руководителя) проектной команды.

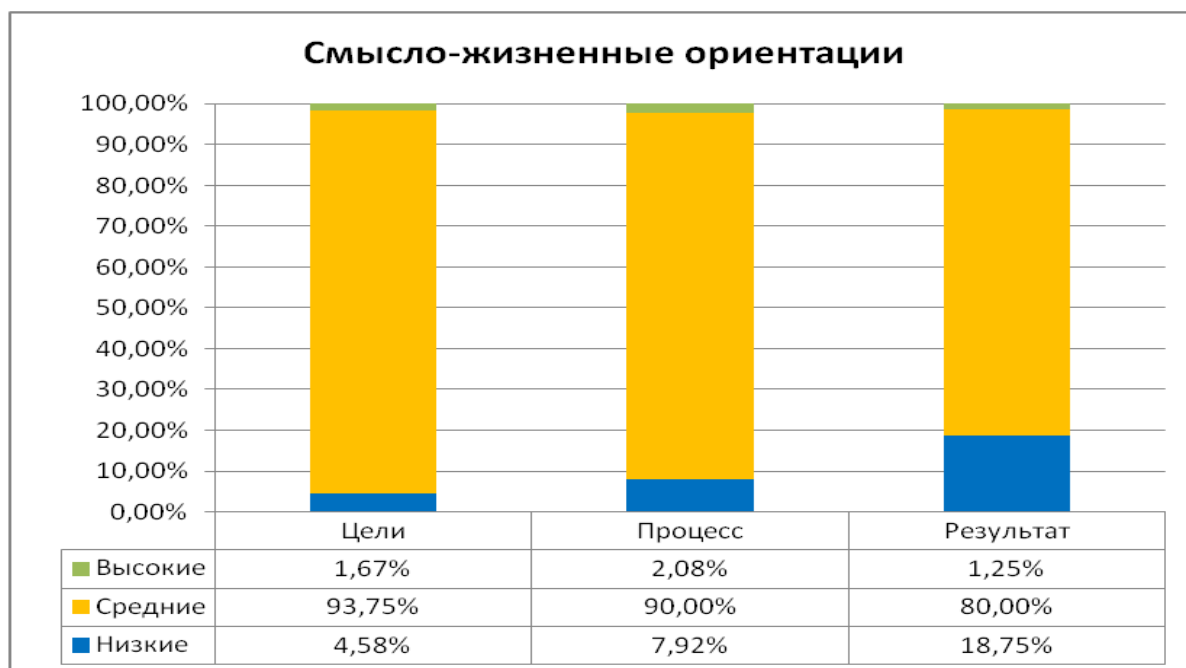


Рисунок 3.6. Результаты исследования представленности уровней выраженности ценностно-смысловых оснований деятельности педагогических работников

Результаты по данным трем шкалам позволяют оценить ценность временной ориентации при осуществлении деятельности: ориентация на будущий результат («Цели»), на текущий процесс («Процесс») или на прошлые достижения («Результат»).

4,58% педагогических работников, которые имеют низкий уровень выраженности по шкале «Цели» требуют значительного контроля со стороны руководства, так как для них итоговая цель деятельности является второстепенной, они могут терять ее из виду, не соотносить с ней отдельные шаги или действия, концентрируясь на других аспектах деятельности. Как результат общий итог всех действий может быть так и не достигнут в нужные сроки.

7,92% педагогических работников, имеющих низкие значения по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на процесс», могут терять из виду реальную картину текущей ситуации или оценивать ее не адекватно. Как следствие, постановка целей и принимаемые решения могут базироваться на неверном представлении об имеющихся ресурсах и на неверной оценке текущей ситуации. При этом сам педагогический работник может не иметь стремления погружаться в деятельность, в отдельные ее аспекты, предпочитая сохранять дистанцию от текущих вопросов, проблем и событий. Таким образом, планы и цели могут остаться так и не реализованными, либо

могут быть достигнуты благодаря чрезмерному напряжению или снижению качества по другим направлениям работы.

Низкие показатели по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на результат» наблюдаются 18,75% педагогических работников. Низкие показатели по данной шкале говорят о наличии неудовлетворенности в оценке результатов прошлой деятельности. Негативная оценка достигнутых результатов может отражаться в дальнейшем нежелании начинать новую деятельность, а также в некотором разочаровании той деятельностью, которая выполняется сейчас, в прошлых решениях.

Подавляющее число педагогических работников имеет средние значения всем трем шкалам: 93,75% по шкале «Цели», 90,00% по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на процесс» и 80,00% по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на результат». С одной стороны, это говорит об адекватной оценке текущей ситуации, о наличии интереса к выполняемой работе и о способности достигать поставленной цели. С другой стороны, данным педагогическим работникам может потребоваться дополнительная мотивация и дополнительный контроль для более глубокого погружения в задачу и для достижения поставленных целей в соответствии с требованиями и в нужные сроки.

Небольшое число педагогических работников имеют высокие значения данным шкалам: 1,67% по шкале «Цели», 2,08% по шкале «Процесс» и 1,25% по шкале «Результат».

Педагогические работники, имеющие высокие показатели по шкале «Цели» отличаются сильной ориентацией на результат деятельности. Они понимают что и зачем делают и готовы это делать, даже если требуемые шаги являются тяжелыми или неинтересными.

При высоких показателях по шкале «Процесс» педагогические работники глубоко погружаются в саму деятельность, интересуясь каждым её аспектом. Для них наибольшее значение имеет содержание выполняемых действий, благодаря чему они могут достигать в них большого мастерства и очень качественно выполнять свою работу. При этом важно, чтобы их кто-то контролировал, напоминая о целевых показателях.

Высокие показатели по шкале «Результат» свидетельствуют о том, что данные педагогические работники большое значение придают своим прошлым успехам, понимают, как они их достигли, их значимость. В данном случае также важно, чтобы за прошлыми успехами они не теряли из виду новые цели и адекватно оценивали текущую ситуацию.

3.2. Анализ полученных результатов on-line опроса руководящих работников (Приложение1, 3).

Активное участие образовательной организации в мероприятиях конкурсно-олимпиадного движения является индикативным показателем ее успешного развития.

Рассмотрим приоритетные роли руководителей образовательных организаций в текущем учебном году в мероприятиях конкурсно-олимпиадного движения. В опросе приняли участие 155 руководящих работников образовательных организаций – директора и заместители директора, руководители методических объединений и структурных подразделений.



Рис. 3.7. Приоритетные рольевые позиции руководителя ОО на школьном уровне конкурсно-олимпиадного движения..

Из данных диаграммы рисунка №??? видно, что приоритетными ролями на институциональном (школьном) уровне являются роли «Координатора»(40%) и «Руководителя» (36,13%). То есть данные роли в основном совпадали с основным функционалом управленцев в образовательной организации – создание организационно-управленческих условий для проведения мероприятий КОД в конкретной образовательной организации.

Небольшая часть руководящих работников приняли участие в мероприятиях КОД в ролях «Исполнителей» (14,19%) и «Инициаторов» (5,16%). Не приняли участие в организации мероприятий КОД на институциональном уровне 4,52%.

Отметим, что на муниципальном уровне в текущем учебном году произошла смена рольевых приоритетов.



Рис. 3.8. Приоритетные рольевые позиции руководителя ОО на муниципальном уровне конкурсно-олимпиадного движения

В рольевой позиции «Инициатор» мероприятий КОД на данном уровне выступили 3,23% руководящих работников. Основные роли в организации и проведении мероприятий КОД были предоставлены «Координаторам» (40,65%) и «Исполнителям» (34,19%). Подготовка обучающихся к мероприятиям КОД, согласование действий с родителями обучающихся и другими специалистами образовательной организации, координация действий со специалистами муниципальных методических структур, подготовка, тиражирование материалов, обработка, полученных в ходе мероприятий КОД, материалов

Управленческие и организационные вопросы на муниципальном уровне мероприятий КОД решали 9,68% руководящих работников. Не участвовали в организации данных мероприятий 12,26% представителей администрации образовательных организаций.

Значительные изменения в приоритетных рольевых позициях руководящих работников отмечается на региональном уровне. Снижается процент «Координаторов» (31,61%) и «Исполнителей» (27,74%), и резко увеличивается процент руководителей не участвующих в мероприятиях КОД на данном уровне (29,68%).

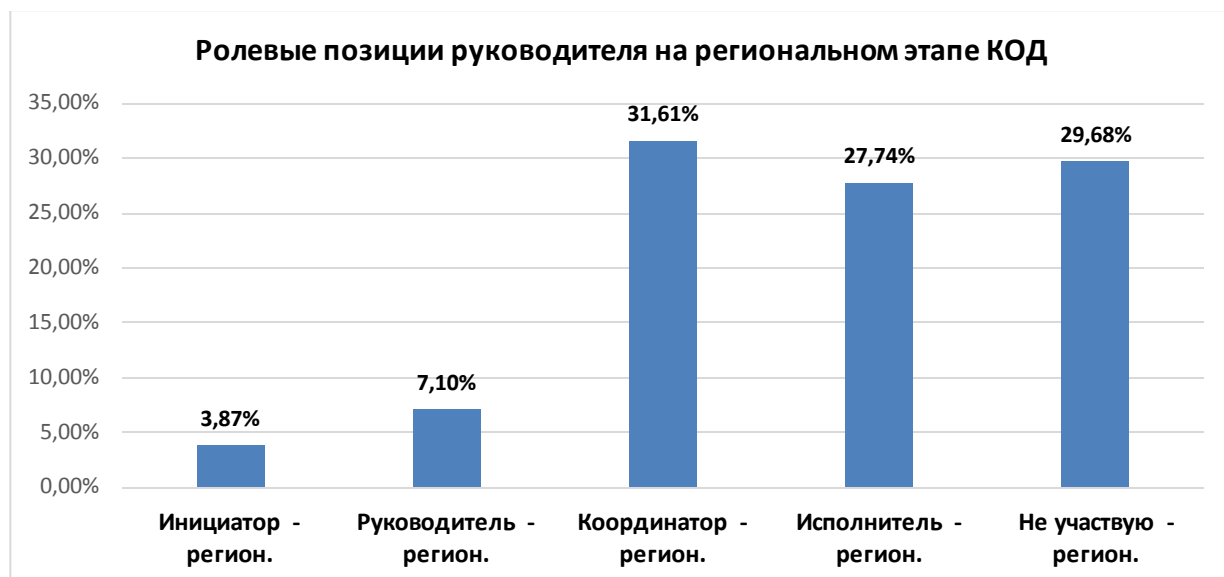


Рис. 3.9 Приоритетные ролевые позиции руководителя ОО на региональном уровне конкурсно-олимпиадного движения

Данные, которые демонстрирует диаграмма рис.№???, выявляют проблему низкого процента успешности образовательных организаций в мероприятиях КОД на муниципальном уровне. Если обучающиеся не проходят по результатам на региональный уровень, то и руководящие работники не включены в организацию данного этапа.

На рис. №?? Приведены данные о выборе своей руководящей роли на заключительном (Всероссийском) уровне конкурсно-олимпиадного движения. Большой процент руководящих работников ОО (70,32%) не принимающих участие в заключительном этапе мероприятий КОД дает нам основание сделать вывод о низкой успешности команд образовательных организаций (обучающиеся, педагогические и административные работники) в подготовке мероприятий данного уровня. Данные демонстрируют сформировавшуюся комплексную проблему подготовки не только детей, обучающихся в ОО, но и самой образовательной организации в целом, а значит и проблему организации мероприятий КОД в Ленинградской области (инициирование, создание организационно-управленческих условий достижения результатов (в том числе анализ ресурсов ОО), координирование действий по реализации мероприятий, исполнение мероприятий).

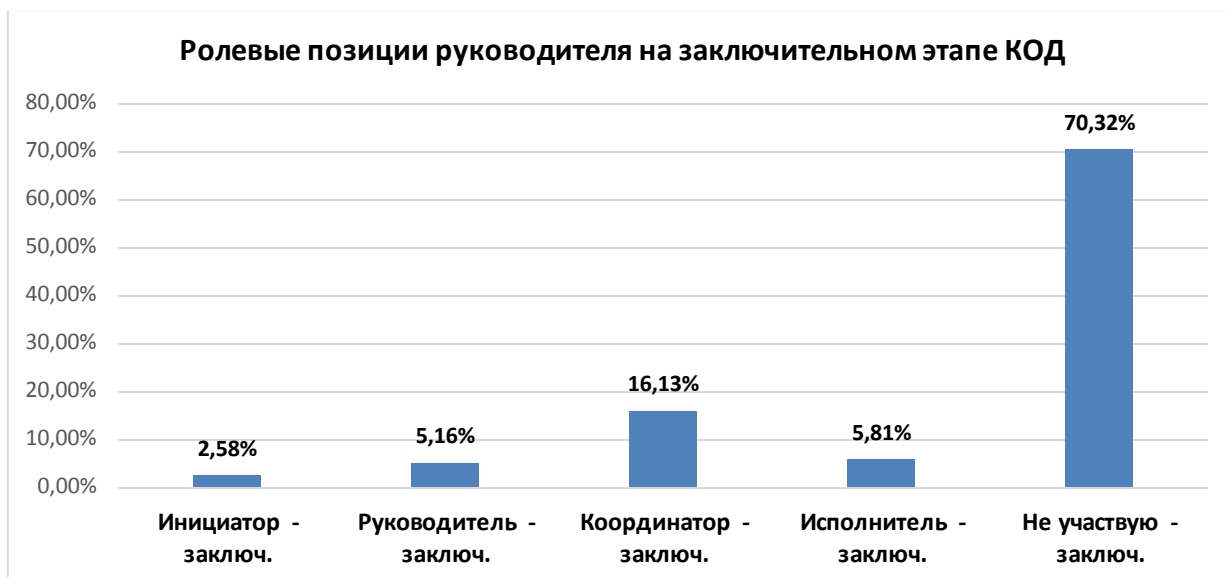


Рис. 3.10 Приоритетные рольевые позиции руководителя ОО на заключительном уровне конкурсно-олимпиадного движения

Чрезвычайно низок процент успешных команд, «Инициаторов» (2,58%), «Руководителей» (5,16%), «Координаторов» (16,13%), «Исполнителей» (5,18%). Под их руководством в образовательной организации были выявлены, замотивированы и подготовлены обучающиеся, которые обладают сильным потенциалом для участия в мероприятиях КОД; заинтересованы сильные педагоги-предметники, способные системно и профессионально продвигать обучающегося к достижению результатов; проанализированы разнообразные ресурсы, которые максимально используются участниками образовательных отношений для достижения высоких образовательных результатов; сформирована гибкая эффективная организационно-управленческая система в ОО, которая позволяет сохранять и преумножать все ресурсы для достижения высоких образовательных результатов, в том числе и в мероприятиях КОД.

Рассмотрим распределения отдельных приоритетных ролей руководящих работников образовательных организаций различных районов Ленинградской области.

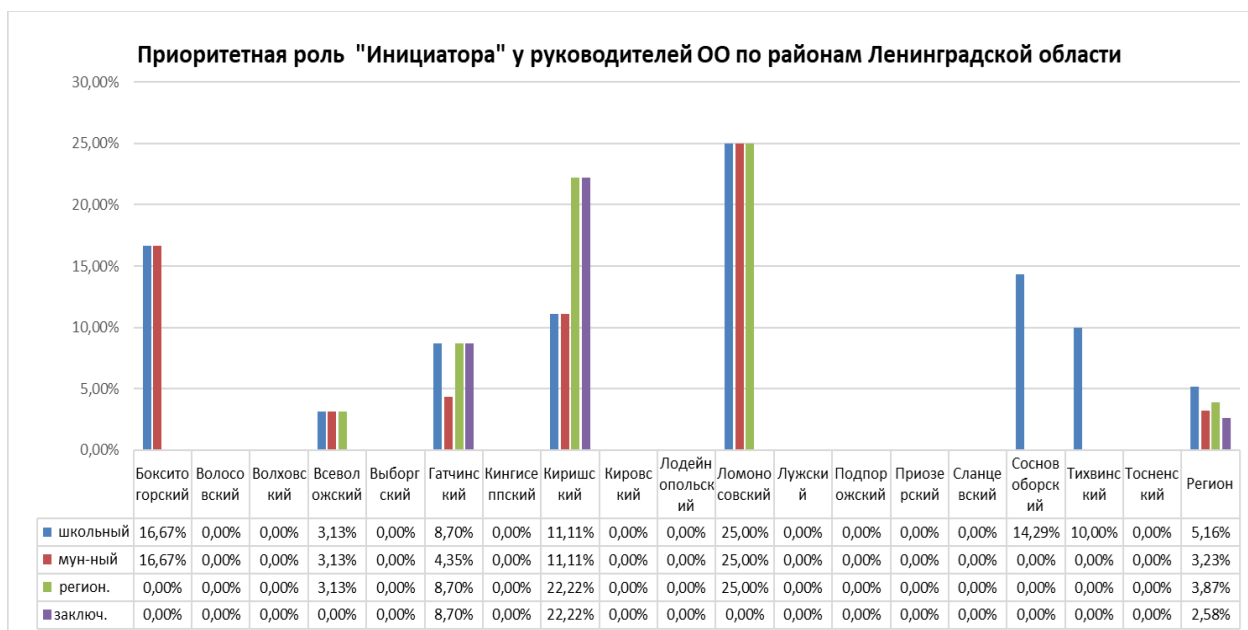


Рис.3-11. Приоритетная роль "Инициатора" у руководителей ОО по районам Ленинградской области

Данный рисунок демонстрирует неравномерное распределение в выборе роли «Инициатора» у руководящих работников ОО.

Активнее всего берут на себя инициативу по организации мероприятий конкурсно-олимпиадного движения руководители Киришского и Гатчинского районов, проявляя ее на всех четырех уровнях реализации мероприятий КОД. Также активно иницирует мероприятия КОД на школьном, муниципальном и региональном уровнях Ломоносовский район, чьи руководящие работники чаще всего отмечали данную ролевую позицию. Руководители Всеволожского района также выступают инициаторами участия на школьном, муниципальном и региональном уровнях, но таких руководителей оказалось не так много.

Активно иницируют работу на школьном и муниципальном уровнях руководители Бокситогорского района. Как «Инициаторы», руководители Тихвинского района и района Сосновы бор активизируют школьный уровень мероприятий КОД.

Для руководящих работников остальных районов роль «Инициатора» подготовки мероприятий КОД на различных уровнях не является приоритетной.

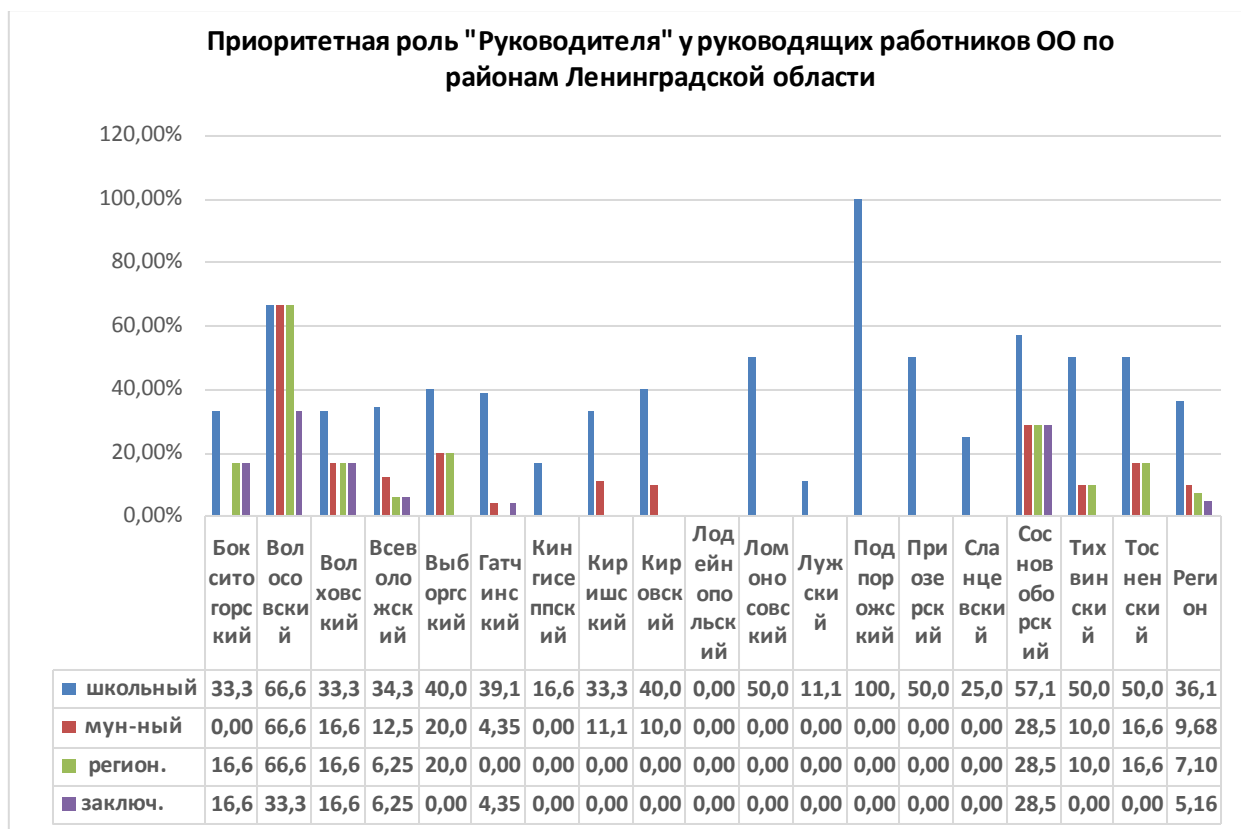


Рис. 3.-12. Приоритетная роль "Руководителя" у руководящих работников ОО по районам Ленинградской области

Приоритетную роль «Руководителя» в организации мероприятий конкурсно-олимпиадного движения на всех четырех уровнях, успешнее всего реализуют руководящие работники Волосовского, Волховского, Сосновоборского и Всеволожского районов. Активно включаются в создание организационно-управленческих условий достижения высоких результатов в мероприятиях КОД на школьном(институциональном), муниципальном и региональном уровнях руководители ОО Выборгского, Тихвинского, Тосненского районов. Руководящие работники ОО Бокситогорского района проявляли в текущем году организационно-управленческую роль на школьном, региональном и заключительном уровнях. Возникает вопрос об игнорировании муниципального этапа. Руководители ОО Гатчинского района проявляли свои управленческие навыки на школьном, муниципальном и заключительном уровнях мероприятий КОД. На региональном уровне данная ролевая позиция не выявилась. Руководящие работники Киришского и Кировского районов обозначили приоритетной свою роль «Руководителя» на школьном и муниципальном уровнях.

Активную роль «Руководителя» только на школьном уровне проявили управленцы ОО Кингисеппского, Ломоносовского, Лужского, Приозерского,

Подпорожского, Сланцевского районов. Руководители ОО Лодейнопольского района не считают роль «Руководителя» в реализации мероприятий конкурсно-олимпиадного движения приоритетной.



Рис. 3.13 Приоритетная роль "Координатора" у руководящих работников ОО по районам Ленинградской области

Данные диаграммы (рисунок ???) демонстрируют распределение приоритетной роли «Координатора» у руководящих работников ОО. Наиболее эффективно (на всех четырех уровнях) осуществляют свою роль руководители ОО Волосовского, Тихвинского, Сосновоборского, Гатчинского, Кингисеппского, Киришского, Всеволожского, Волховского и Лужского районов. Активно координируют мероприятия КОД на школьном, муниципальном и региональном уровнях руководящие работники Лодейнопольского, Кировского, Ломоносовского, Сланцевского, Выборгского, Приозерского районов. Представители Тосненского района участвуют в координации мероприятий КОД на школьном, муниципальном и заключительном уровнях. Участие их как координаторов на региональном уровне не отмечено. Руководящие работники ОО Бокситогорского района отметили свою координационную роль в мероприятиях школьного и регионального уровня. Информации о координировании на муниципального уровня нет.

Управленческие работники Подпорожского района роль «Координатора» в мероприятиях КОД как приоритетную не выделили.



Рис. 3-14. Приоритетная роль "Исполнитель" у руководящих работников ОО по районам Ленинградской области

Свою приоритетную роль «Исполнителя» в мероприятиях конкурсно-олимпиадного движения на всех четырех уровнях отметили руководящие работники Всеволожского, Гатчинского, Кингисеппского, Тихвинского и Тосненского районов. Данные руководители участвуют в подготовке детей к мероприятиям КОД, как эффективные педагоги-предметники; как активные и непосредственные сопровождающие обучающихся в мероприятиях КОД.

Свое участие как «Исполнителя» на школьном, муниципальном и региональном уровнях отметили респонденты Бокситогорского и Лужского районов (сделав акцент на муниципальный уровень ВсОШ). Руководители ОО Сосновоборского и Выборгского районов отметили значимость данной управленческой роли на всех трех уровнях. В Киришском районе руководители отметили активность данной управленческой роли на школьном и муниципальном уровнях ВсОШ. А представители руководящих работников ОО Волховского, Лодейнопольского, Ломоносовского, Приозерского районов исполняли данную роль только на муниципальном и региональном уровнях. Опыт руководителей ОО Кировского района определяет исполнение данной роли как приоритетной на региональном и заключительном уровнях.

Представители руководящих работников ОО Волосовского и Сланцевского районов не выделили управленческую роль «Исполнитель» как приоритетную.

Таким образом, следует отметить, что у большинства представителей руководящих районов не выстроились ролевые приоритеты участия в мероприятиях для достижения высоких образовательных результатов и успешности в мероприятиях конкурсно-олимпиадного движения.

Перейдем далее к анализу такого показателя как "управленческий стаж" руководителя

Управленческий стаж у руководящего работника часто рассматривается как стратегический ресурс образовательной организации.

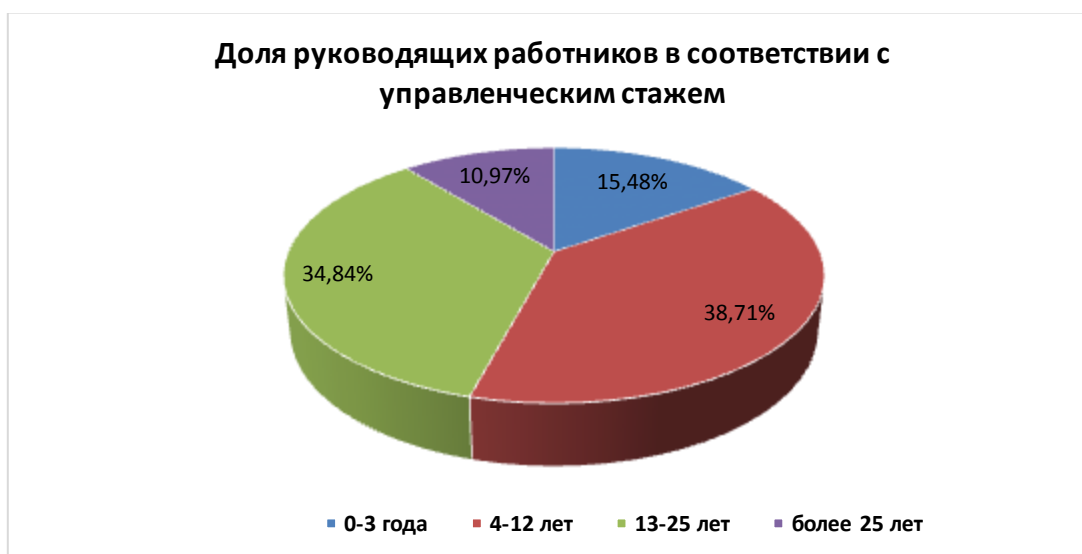


Рис3-15. Доля руководящих работников в соответствии с управленческим стажем

Диаграмма рисунка №??? Демонстрирует нам распределение в долях управленческий стаж у 155 руководящих работников образовательных организаций Ленинградской области, прошедших опрос. Основной контингент руководящих работников – это достаточно активные и опытные руководители. Самую большую группу составляют руководители ОО имеющие управленческий стаж от 4 до 12 лет (38,71%). Вторую и достаточно большую группу (34,84%) составляют руководящие работники с управленческим стажем 13-25 лет. Две группы представляют собой руководителей, которые имеют определенный управленческий опыт, понимают систему и структуру образования, у них есть собственное представление об организации в которой они работают, они чтут важные для стабильности организации традиции и формируют новые. Такие руководители активно включаются в новые инновационные проекты,

стремясь раскрыть потенциал своей организации максимально. Они умеют сохранять ресурсы и проводить конструктивные преобразования в своей организации. Обычно, такие руководители умеют выстраивать взаимодействие с другими организациями для достижения стабильности и эффективного функционирования своей организации.

Третью группу (15,48%) представляют управленческие работники с небольшим стажем от 0 до 3 лет. Начинающие руководители обычно активны в общении, открыты новому опыту, не боятся совершить ошибки и стремятся к преобразованиям.

Меньшую четвертую группу (10,97%) представляют руководящие работники, чей стаж управленческой деятельности более 25 лет. Такие руководители управляют достаточно успешными и стабильными образовательными организациями. Они спокойно относятся к различным преобразованиям, определяя насколько выгодны будут они для образовательной организации. Сохранение стабильности, ресурсности и эффективности – основа их управленческой стратегии.

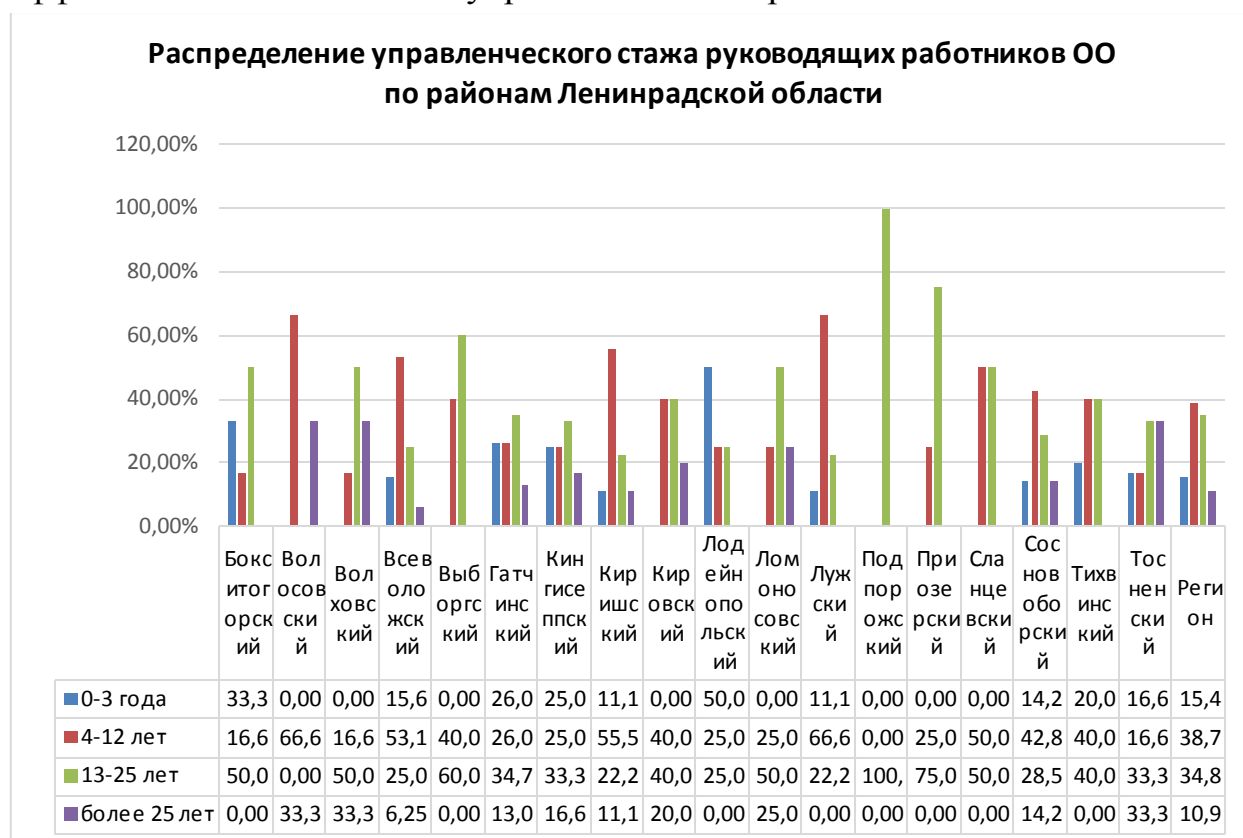


Рис.3-16. Распределение доли выраженности управленческого стажа руководящих работников ОО по районам Ленинградской области

Рисунок 3-16 показывает, что руководящие работники образовательных организаций, имеющие разный управленческий стаж распределены не

равномерно по районам. Так, например, все руководящие работники образовательных организаций Подпорожского района относятся к первой группе. Их управленческий стаж укладывается в диапазон 13-25 лет. Следует предположить, что в данном районе все организации стабильны, инициативны и готовы к активному взаимодействию. Но, можно поставить вопрос об управленческом резерве. Из кого его целесообразно формировать? Такой же вопрос можно сформулировать и муниципальным организациям Выборгского района, Приозерского и Сланцевского районов.

Наиболее опытными и стабильными можно назвать руководителей ОО Волосовского, Волховского, Тосненский и Ломоносовский районов. Там руководящие должности занимают люди, чей управленческий стаж больше 25 лет. Доля таких руководителей в этих районах находится в диапазоне от 25% до 33,33%.

Молодыми и активными, с большой долей вероятности, можно назвать руководителей ОО Бокситогорского, Лодейнопольского районов.

В Всеволожском, Гатчинском, Кингисеппском, Киришском, Сосновоборском, Тосненском районах достаточно равномерное распределение руководящих работников ОО по управленческому стажу. В этих районах представлены все четыре группы. Другими словами в муниципальных управленческих командах данных районов представлен весь спектр руководителей: молодые и амбициозные; эффективные; опытные и осторожные. Это позволяет муниципальным руководителям решать различные задачи как развития муниципального образовательного пространства в соответствии с современными трендами в образовании, так и сохранения и преумножения его традиций.

Ценностные ориентации деятельности

Для оценки ценностных ориентаций деятельности использованы шкалы «Ценностно-смысловая ориентация на цели», «Ценностно-смысловая ориентация на процесс» и «Ценностно-смысловая ориентация на результат» теста «Смыслоразнообразные ориентации» (русскоязычная адаптация теста Дж. Крамбо и Л. Махолик Д.А. Леонтьевым, М.О. Калашниковым, О.Э. Калашниковой).

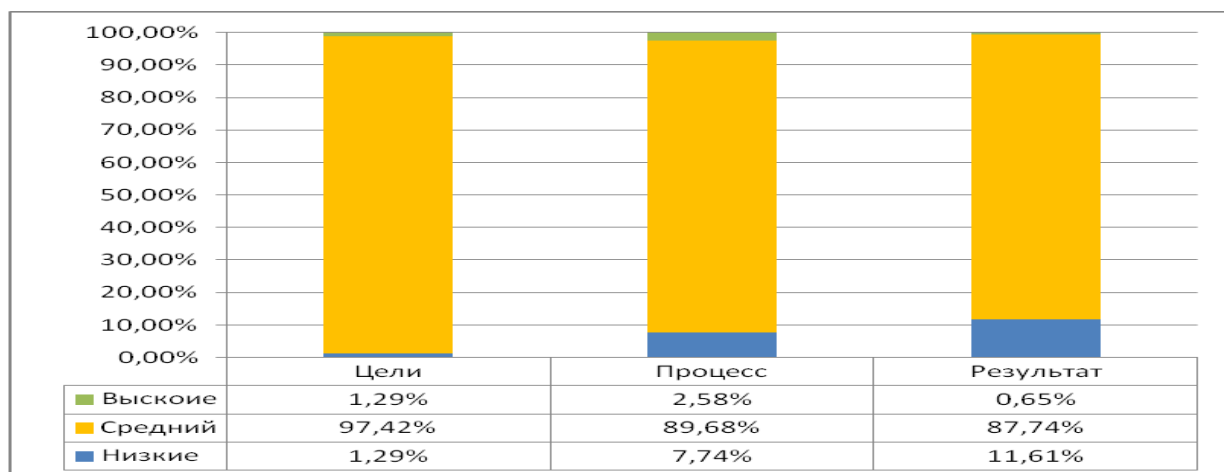


Рисунок 3-17. Результаты исследования представленности уровней выраженности ценностно-смысловых оснований деятельности руководящих работников

Результаты по данным трем шкалам позволяют оценить ценность временной ориентации при осуществлении деятельности: ориентация на будущий результат («Ценностно-смысловая ориентация на цели»), на текущий процесс («Ценностно-смысловая ориентация на процесс») или на прошлые достижения («Ценностно-смысловая ориентация на результат»).

1,29% руководителей, которые имеют низкий уровень выраженности по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на цели» требуют значительного контроля со стороны других, т.к. для них итоговая цель деятельности является второстепенной, они могут терять ее из виду, не соотносить с ней отдельные шаги или действия, концентрируясь на других аспектах деятельности. Как результат общий итог всех действий может быть так и не достигнут в нужные сроки.

7,74 % руководителей, имеющих низкие по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на процесс», могут терять из виду реальную картину текущей ситуации или оценивать ее не адекватно. Как следствие, постановка целей и принимаемые решения могут базироваться на неверном представлении об имеющихся ресурсах и на неверной оценке текущей ситуации. При этом сам руководитель может не иметь стремления погружаться в детали, в отдельные аспекты деятельности, предпочитая сохранять дистанцию от текущих вопросов, проблем и событий. Таким образом, планы и цели могут остаться так и не реализованными, либо могут быть достигнуты благодаря чрезмерному напряжению или снижению качества по другим направлениям работы.

Низкие показатели по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на результат» наблюдаются 11,61% руководителей. Низкие показатели по

данной шкале говорят о наличии неудовлетворенности в оценке результатов прошлой деятельности. Негативная оценка достигнутых результатов может отражаться в дальнейшем нежелании начинать новую деятельность, а также в некотором разочаровании той деятельностью, которая выполняется сейчас, в прошлых решениях.

Небольшое число руководителей имеют высокие значения данным шкалам: 1,29% по шкале «Цели», 2,58% по шкале «Процесс» и 0,65% по шкале «Результат».

Руководители, имеющие высокие показатели по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на цели» отличаются сильной ориентацией на результат деятельности. Они понимают что и зачем делают. Более того, они готовы это делать, даже если требуемые шаги являются тяжелыми или неинтересными.

При высоких показателях по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на процесс» руководители глубоко погружаются в саму деятельность, интересуясь каждым её аспектом. Для них наибольшее значение имеет содержание выполняемых действий, благодаря чему они могут достигать в них большого мастерства и очень качественно выполнять свою работу. При этом важно, чтобы их кто-то контролировал, напоминая о целевых показателях.

Высокие показатели по шкале «Ценностно-смысловая ориентация на результат» свидетельствуют о том, что данные руководители большое значение придают своим прошлым успехам, понимают, как они их достигли, их значимость. В данном случае также важно, чтобы за прошлыми успехами они не теряли из виду новые цели и адекватно оценивали текущую ситуацию.

Подавляющее число руководителей имеет средние значения всем трем шкалам: 97,42% по шкале «Цели», 89,68% по шкале «Процесс» и 87,74% по шкале «Результат». С одной стороны, это говорит об адекватной оценке текущей ситуации, о наличии интереса к выполняемой работе и о способности достигать поставленной цели. С другой стороны, данным руководителям может требоваться дополнительная мотивация и дополнительный контроль для более глубокого погружения в задачу и для достижения поставленных целей в соответствии с требованиями и в нужные сроки. Важно, в первую очередь, обратить внимание на развитие у данных сотрудников ориентации на целевые показатели. Развитие возможно через индивидуальную работу с сотрудником, через наличие точек контроля при делегировании задач (их количество должно иметь оптимальный размер, чтобы, с одной стороны, сотрудник не терял из виду цель, а с другой, не

снимал с себя ответственности или не был демотивирован из-за чрезмерности контроля), а также через развитие управленческих навыков.

ВЫВОДЫ

Аналитические материалы позволяют сделать следующие выводы:

Во-первых, процедура отбора образовательных организаций на основе опроса (анкетирования) руководящих и педагогических работников и изучения результативности участия обучающихся Ленинградской области в олимпиадах и иных мероприятиях, утверждённых приказом Министерства просвещения Российской Федерации² позволила выявить дополнительно 10 образовательных организаций, рекомендуемых для включения в реализацию регионального проекта по поддержке школ-лидеров.

Во-вторых, обозначены профессионально-педагогические и психологические ресурсы проектной деятельности педагогов и руководителей образовательных организаций

В-третьих, данные материалы могут быть использованы в рамках разработки программ мероприятий по информационно-методическому сопровождению деятельности 41 школьной проектной команды 41 образовательных организаций, включенных в реализацию регионального проекта по поддержке школ с лидерской практикой в вопросах достижения обучающимися высоких образовательных результатов, в том числе в мероприятиях конкурсно-олимпиадного движения.

² Министерства просвещения Российской Федерации от 24.07.2019 № 390 «Об утверждении перечня олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской), инженерно-технической, изобретательской, творческой, физкультурно-спортивной деятельности»

Анкета для опроса (анкетирования) педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области

Уважаемый коллега!

Комитет по делам общего и профессионального образования Ленинградской области совместно с ООО "Мобильное электронное образование" (г. Москва), Московским городским педагогическим университетом, Ленинградским областным институтом развития образования, Ленинградским областным центром развития творчества одаренных детей и юношества "Интеллект" и Ленинградским областным центром дополнительного образования детей "Ладога" реализует совместную региональную программу по развитию преподавания предметов олимпиадной направленности "Поддержка школ - лидеров олимпиадного движения".

В рамках программы осуществляется **мониторинг** ресурсов проектной деятельности образовательных организаций Ленинградской области.

Просим вас ответить на вопросы анкеты (опроса) для сбора информации и анализа существующей ситуации. Для нас важны Ваши мнение и опыт работы в образовательной организации.

1. Ваш район.
2. Ваша образовательная организация.
3. Ваши ФИО.
4. Ваш пол.
5. Ваш возраст (числом, лет).
6. Ваша должность.
7. Ваш педагогический стаж (числом, лет).
8. Какой предмет Вы преподаете?
9. Являетесь ли Вы руководителем школьного методического объединения учителей какого-либо направления?
 - Да, укажите направление: _____
 - Нет
 - Другое: _____
10. В текущем, 2020/2021, учебном году принимала ли участие ваша образовательная организация в конкурсах педагогического мастерства и в творческих педагогических конкурсах?
 - Да
 - Нет
11. При этом Вы выступали в качестве (приоритетная роль):
 - Инициатор
 - Руководитель

- Координатор
- Исполнитель
- Не участвовал

12. В рамках реализации регионального проекта поддержки школ со стабильно высокими академическими результатами, обладающих лидерской практикой в конкурсно-олимпиадном движении, в 2020/2021 учебном году Вы были:

- Руководителем (координатором) школьной проектной команды
- Участником школьной проектной команды
- Учителем, осуществляющим подготовку учащихся к предметным олимпиадам
- Не принимали участие в разработке и реализации школьного проекта
- Другое: _____

13. Ваше участие в мероприятиях Всероссийской олимпиады школьников в текущем учебном году (можно отметить несколько вариантов):

- Ваши учащиеся принимают участие в мероприятиях муниципального, регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников;
- Вы - разработчик олимпиадных заданий (член предметно-методических комиссий школьного, муниципального, регионального уровней);
- Вы - участник муниципально-региональной команды учителей-тренеров по предметным направлениям всероссийской олимпиады школьников;
- Другое: _____
- Не участвую

14. Какова результативность Ваших учащихся в мероприятиях Всероссийской олимпиады школьников в текущем учебном году? Укажите числом количество учащихся.

	Участник	Призер	Победитель
Муниципальный этап			
Региональный этап			
Заключительный этап			

15. Оценка способности осуществлять выбор в профессиональных задачах и быть готовым к принятию ответственности за него.

Оцените, пожалуйста, при помощи шкалы, насколько приведённое утверждение подходит Вам, не обращая внимания на небольшие ситуативные отклонения:

	Верно	Верно с небольшими ограничениями	Скорее верно	Скорее неверно	Неверно с небольшими ограничениями	Неверно
1. Часто я бросаю даже важную деятельность, если усилия, которые требуются, становятся	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Верно с
небольшими
ограничениями

Верно

Скорее
верно

Скорее
неверно

Неверно с
небольшими
ограничениями

Неверно

слишком неприятными.

2. ...

16. Оценка личностного потенциала осмысления и рефлексии профессиональной деятельности:

Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача - выбрать одно из двух утверждений, которое, по Вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1, 2, 3, в зависимости от того насколько Вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения на Ваш взгляд одинаково верны).

3. 2. 1. 0 1 2 3

Обычно мне очень скучно ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Обычно я полон энергии

...

17. Перечислите, какие курсы повышения квалификации Вы проходили в текущем учебном году. Укажите тему, объем часов и форму документа, который вы получили по итогам курсов, форму итоговой аттестации:

Если остаются пустые ячейки, поставьте "0" или выберите "Нет" в выпадающем списке

	Название КПК	Объем часов (цифрой)	Форма документа по итогам КПК	Форма итоговой аттестации КПК
.				
.				
.				

18. Среди тем курсов повышения квалификации, прослушанных Вами в текущем учебном году, были ли представлены ниже перечисленные темы (можно отметить несколько вариантов)?*

- ☐ По организации системы работы с одаренными детьми
- ☐ О психологических особенностях развития одаренных детей
- ☐ Об участии в олимпиадном движении педагогов и школьников
- ☐ Об организации системы проектной деятельности
- ☐ Об организации инновационной деятельности в образовательной организации
- ☐ О психолого-педагогическом сопровождении одаренных детей
- ☐ Не было таких тем
- ☐

19. Перечислите направления, темы, в рамках которых Вы предполагаете свое дальнейшее профессиональное развитие в ближайший два-три года (кратко и в назывном порядке):

1.	...
----	-----

20. Автором / соавтором каких методических разработок в текущем учебном году Вы являетесь (перечислите):*

21. Оценка личностного потенциала сохранения качества профессиональной деятельности в стрессовой ситуации: Охарактеризуйте особенности Вашего поведения в стрессовых ситуациях, ответив на вопросы ниже:

	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да
1. Я часто не уверен в собственных решениях.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ...				

22. Есть ли у Вас опыт внедрения своих методических разработок и/или других достижений своей педагогической деятельности (за текущий учебный год)?

- ☐ Да
- ☐ Нет

23. Готовы ли Вы транслировать свои наработки, свой опыт в рамках районного методического объединения, муниципальной методической службы, сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями региона?

- ☐ Да
- ☐ Нет

Спасибо за выполнение! Желаем профессиональных успехов!

Анкета для руководителей образовательных организаций Ленинградской области

Уважаемый коллега! Комитет по делам общего и профессионального образования Ленинградской области совместно с ООО "Мобильное электронное образование" (г. Москва), Московским городским педагогическим университетом, Ленинградским областным институтом развития образования, Ленинградским областным центром развития творчества одаренных детей и юношества "Интеллект" и Ленинградским областным центром дополнительного образования детей "Ладога" реализует совместную региональную программу по развитию преподавания предметов олимпиадной направленности "Поддержка школ - лидеров олимпиадного движения".

В рамках программы осуществляется **мониторинг** ресурсов проектной деятельности образовательных организаций Ленинградской области.

Просим вас ответить на вопросы анкеты (опроса) для сбора информации и анализа существующей ситуации. Для нас важны Ваши мнение и опыт работы в образовательной организации.

1. Ваш район.
2. Ваша образовательная организация.
3. Ваши ФИО.
4. Ваш пол.
5. Ваш возраст (числом, лет).
6. Ваша должность. Являетесь ли Вы:
 - ☐ Директором образовательной организации
 - ☐ Заместителем директора образовательной организации по: _____
 - ☐ Другое:: _____
7. Ваш управленческий стаж (числом, лет).
8. В текущем, 2020/2021, учебном году принимала ли участие ваша образовательная организация в конкурсах педагогического мастерства и в творческих педагогических конкурсах?
 - ☐ Да
 - ☐ Нет
9. При этом Вы выступали в качестве (приоритетная роль):
 - ☐ Инициатор
 - ☐ Руководитель
 - ☐ Координатор
 - ☐ Исполнитель
 - ☐ Не участвовал
10. В рамках реализации регионального проекта поддержки школ со стабильно высокими академическими результатами, обладающих лидерской

практикой в конкурсно-олимпиадном движении, в 2020/2021 учебном году Вы были:

- ☐ Руководителем (координатором) школьной проектной команды
- ☐ Участником школьной проектной команды
- ☐ Учителем, осуществляющим подготовку учащихся к предметным олимпиадам
- ☐ Не принимали участие в разработке и реализации школьного проекта
- ☐ Другое: _____

11. Какую приоритетную роль Вы как руководитель выполняли в текущем учебном году в рамках:

	Инициатор	Руководитель	Координатор	Исполнитель	Не принимал участие
школьного этапа Всероссийской предметной олимпиады школьников	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
муниципального этапа Всероссийской предметной олимпиады школьников	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
регионального этапа Всероссийской предметной олимпиады школьников	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
заключительного этапа Всероссийской предметной олимпиады школьников	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Принимала ли Ваша образовательная организация участие в интеллектуальных конкурсах и других предметных олимпиадах в текущем учебном году?

- ☐ Да
- ☐ Нет

13. Перечислите, в каких интеллектуальных конкурсах и других предметных олимпиадах Ваша образовательная организация принимала участие в текущем учебном году:

	Название мероприятия	Формат
1		
2		
3		

14. Я понимаю, что для достижения высокой результативности обучающихся в выше перечисленных мероприятиях должны учитываться следующие условия (уточните какие):

.	
.	...

15. При формировании проектной команды я как руководитель учитываю следующие факторы:

.	
.	...

16. Оценка личностного потенциала осмысления и рефлексии профессиональной деятельности:

Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача - выбрать одно из двух утверждений, которое, по Вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1, 2, 3, в зависимости от того насколько Вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения на Ваш взгляд одинаково верны).

Обычно мне
очень скучно

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

Обычно я полон
энергии

...

17. Перечислите, какие курсы повышения квалификации Вы проходили в текущем учебном году. Укажите тему, объем часов и форму документа, который вы получили по итогам курсов, форму итоговой аттестации:

	Название КПК	Объем часов (цифрой)	Форма документа по итогам КПК	Форма итоговой аттестации КПК
.				
.				
.				
.				
.				

18. Среди тем курсов повышения квалификации, прослушанных Вами в текущем учебном году, были ли представлены ниже перечисленные темы (можно отметить несколько вариантов)?

- ☐ По организации системы работы с одаренными детьми
- ☐ О психологических особенностях развития одаренных детей
- ☐ Об участии в олимпиадном движении педагогов и школьников
- ☐ Об организации системы проектной деятельности
- ☐ Об организации инновационной деятельности в образовательной организации
- ☐ О психолого-педагогическом сопровождении одаренных детей
- ☐ Не было таких тем

19. Обладает ли Ваша образовательная организация готовностью включаться в системную работу по развитию (оцените по 7-бальной шкале):

олимпиадного движения школьников

методического сопровождения олимпиадного движения

преподавания предметов, включенных в перечень всероссийской олимпиады

дистанционной формы организации образовательного процесса

инновационной и проектной деятельности образовательной организации и педагогов

сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и социальными партнерами

организационно-управленческих условий поддержки мотивации учащихся и педагогов к включенности в олимпиадно-конкурсное движение

20. Готовы ли Вы и сотрудники вашей организации транслировать свои наработки, свой опыт в рамках сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями?

- ☐ Да
- ☐ Нет

21. Самооценка особенностей управленческой деятельности. Просим Вас внимательно ознакомиться со всеми вопросами и ответить на каждый из них.

Определите, как часто эти высказывания верны по отношению к Вам.

	Никог да	Ре дко	Иног да	Довольно часто	Поч ти всегда
1. Я оказываю помощь другим в ответ на прилагаемые ими усилия	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. ...

22. Оценка управленческих компетенции руководителя.

«Я стремлюсь...»

Формировать
новые идеи и подходы к
постановке целей и
решению
организационных задач



Проявлять
профессионализм в
выполнении
поставленных задач

23. При разработке и реализации инновационных образовательных проектов я как руководитель:

- Регулярно осуществляю систему поддержки и контроля работы команды, оцениваю все риски
- Всё и всех держу под контролем (только так можно добиться успеха)
- Делегирую полномочия компетентным членам команды, так как считаю их компетентными
- Другое: _____

Спасибо за выполнение! Желаем профессиональных успехов!