

Научно-методический журнал

№3
апрель
2018

Управление Качеством Образования:

теория и практика
эффективного администрирования

Учредитель и главный редактор

Ткачев И.А.

Научный редактор

Соломин В.П., заслуженный работник высшей школы РФ,
Почетный работник науки и техники РФ,
доктор педагогических наук, профессор

Редакционная коллегия

Громова Л.А., доктор философских наук, профессор
Трапцын С.Ю., доктор педагогических наук, профессор
Панасюк В.П., доктор педагогических наук, профессор
Ткачева О.И., кандидат педагогических наук
Тимченко В.В., кандидат педагогических наук, доцент

Редакционный совет

Соляников Ю.В., первый заместитель председателя комитета
по образованию Правительства Санкт-Петербурга, кандидат
педагогических наук
Тарасов С.В., председатель комитета общего и профессионального
образования Ленинградской области, доктор педагогических
наук, профессор
Ягья В.С., заведующий кафедрой мировой политики
Санкт-Петербургского Государственного универ-
ситета, доктор исторических наук, профессор,
Заслуженный деятель науки РФ, Почетный
профессор Санкт-Петербургского Государст-
венного университета

Литературный редактор

Щабельская А.С.

Менеджер

Агапова Е.Н.

Технический редактор, верстка

Десяткова О.

Дизайн макета и обложки

Андрейченко Н.В.

Издатель – ООО «Эффектико Групп»

© «Управление качеством образования:
теория и практика эффективного администрирования»

© «Эффектико Групп»

*Мы
рады
встрече
с Вами на
страницах
нашего
журнала!*

Теоретические основы управления качеством образования

- 3** С.Ю. Трапицын
Управление вовлеченностью педагогов в инновационные процессы: базовые принципы и основные подходы
- 8** И.В. Гришина
Управление качеством образования: развитие инновационного образовательного поведения
- 16** В.П. Панасюк
Оценка качества общего образования: состояние, проблемы, перспективы

Контроль, мониторинг и оценка качества образования

- 19** А.А. Дробот
Организация внутреннего аудита в общеобразовательной организации
- 39** Е.А. Байкова
Посещение и анализ уроков как форма внутришкольного контроля

Практика эффективного управления

- 61** Н.С. Черева
Лайфхак по организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий
- 70** Ю.Н. Казанцев
Естественнонаучная школа: от идей до качественной реализации

Управление персоналом

- 74** Н.А. Заиченко, А.Л. Гехтман, Т.Е. Матвеева, А.В. Степанов, Н.С. Боровская
Система «Интеграл» как инструмент повышения качества образования
- 79** О.В. Ведерникова, И.Г. Салова, И.С. Шевченко
Роль конкурсов педагогического мастерства в формировании профессиональной компетентности учителей

Инновационные подходы к обучению

- 87** Н.А. Загоруйко
Некоторые подходы к подготовке итогового индивидуального проекта учащимися на уровне основного общего образования

УПРАВЛЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ ПЕДАГОГОВ В ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ: БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ И ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ

Широкомасштабные реформы в образовательной сфере меняют привычный смысл и содержание педагогической деятельности, приводят к росту социальной ответственности педагогов за результаты их труда, последствия действий или бездействий. Растет потребность в кадрах, способных критически осмысливать и оценивать происходящие изменения, готовых не только принимать, но и создавать инновации и активно включаться в процессы их внедрения.

Очевидно, что становление инновационной, или, как сейчас стало модно говорить, «умной» экономики и общества, основанного на знаниях, требует опережающего развития системы образования. Это, в свою очередь, определяет необходимость масштабного развертывания в системе образования инновационных процессов. Практически во всех нормативных документах и правительственных решениях прямо указывается на требование участия в инновационной деятельности каждого педагога, на необходимость обеспечения всеохватности и непрерывности процессов обновления образования, на важность задачи создания системы управления модернизацией образования как «перманентным долгосрочным процессом инновационного развития отрасли». Однако актуальная проблема готовности педагогов к инновационной деятельности заключается не столько в количестве, сколько в качестве такого участия.

«Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей», а «единственный способ улучшить результаты обучения состоит в том, чтобы улучшить преподавание», – отмечают современные исследователи образования Майкл Барбер и Мона Муршед.

Успех инновационных преобразований определяется сбалансированным развитием двух базовых составляющих: развертыванием в системе образования продуманных и взвешенных модернизационных процессов и формированием кадрового потенциала инноваций, причем второе направление выступает условием реализации первого, первое же, в свою очередь, становится средой, в которой аккумулируется инновационный потенциал, выступающий сегодня высшей формой социального капитала.

Вместе с тем, реальная практика образования свидетельствует о недостаточной готовности педагогов к инновационной деятельности, отсутствию у них необходимых

компетентностей, лидерских качеств, опыта, которые необходимы для их полноценного участия в инновационных процессах. Одной из причин этого часто называется свойство унаследованных систем, живучесть стереотипов и традиций прошлого, выражающихся в приверженности административному управлению и привычке педагогов к роли простых исполнителей. Однако не стоит забывать, что традиционный консерватизм педагогического сообщества в какой-то мере играет позитивную и сдерживающую роль, выступая блокатором сомнительных нововведений. Очевидно, что любые инновации, особенно в образовании, должны быть тщательно продуманы и выверены. Очевидно, однако, и то, что излишний догматизм тоже может стать помехой. Даже успешный в прошлом опыт, не адекватный современным реалиям, мешает принимать правильные решения.

В этих условиях актуальной становится задача формирования инновационной культуры педагогов, при этом речь идет не о частных изменениях в их деятельности и поведении, а о системных решениях, приводящих к становлению педагога нового типа – педагога-новатора.

Закономерен вопрос: а разве он всегда не был таким? Хотим мы этого или нет, деятельность педагога по определению инновационна и не может быть подчинена строго заданным нормам. В любых регламентациях и стандартизациях он все равно проявит себя как творец, действуя в соответствии со своими педагогическими принципами, противодействуя менеджеристским подходам в виде безразличия, а порой и скрытого или явного сопротивления. Поэтому для успешности инноваций так важна реализация принципа конгруэнтности, то есть сведения воедино нормативной и самодетальной моделей управления инновационными процессами.

В конкретных исторических и социальных контекстах можно различать в профессиональной деятельности педагога доминирование культур «инновационного» и «традиционного» типов. Однако важно понимать, что речь идет не о противопоставлении традиционной и инновационной деятельности, а о способах их объединения, вариантах их структуризации.

Важным условием включения педагогов в инновационные процессы является изменение их профессиональной позиции, когда педагоги, решая традиционные проблемы обучения и воспитания, задаются более общими, чем обычная работа в классе, вопросами и начинают по-новому осмысливать свою роль и место в образовательной системе. Инновационная деятельность педагогов напрямую связана с развитием процессов самоорганизации, с «ансамблевым» видением образовательного процесса, в котором происходит обогащающее взаимодействие субъектов образовательной деятельности. Ключевое положение формирования готовности педагогов к инновационной деятельности состоит в том, что очень редко индивидуальные способности и инициативы сотрудников могут быть успешно реализованы, будучи изолированными друг от друга. Помимо развития индивидуальной инициати-

вы руководитель должен уметь объединять и усиливать их, встраивая возникающие в ходе реализации инновационных проектов связи и отношения в постоянный процесс обучения, повышения квалификации, обмена передовым опытом, освоения лучшей практики. Это поможет школе стать не только обучающей, но и обучающейся организацией, без чего подлинный процесс инноваций невозможен.

В профессиональном пространстве школы должны быть поля, где учитель может проявлять инициативу, обсуждать свои идеи с коллегами, находить единомышленников, объединяться в профессиональные творческие группы. Руководителю важно и нужно создавать такие ситуации объединения педагогов вокруг общей идеи. Результатом этого будет рост творческой активности и инициативы людей, появление в педагогическом коллективе лидеров, способных искать и предлагать оригинальные решения, экспериментировать, отстаивать свою позицию, свободно высказывать собственное мнение, брать ответственность на себя, ломать барьеры непонимания, снимать психологическое напряжение, вызванное переменами в привычном укладе.

Вместе с тем, ошибочным и даже опасным является достаточно распространенное мнение, что любое проявление творческой активности педагогов самоценно само по себе. Инновация не может проводиться ради инновации. Необходимо учитывать, какими будут результаты ее внедрения, кто выиграет в итоге, каковы цели, насколько они достижимы, какие области потенциальных изменений затрагиваются. Все это напрямую связано с необходимостью тщательного анализа предпосылок и результатов инновационных процессов в образовании. М. Фуллан и С. Штигельбауэр отмечают, что можно выделить четыре типа возможных результатов инноваций:

- инновация тщательно спланирована, качественно разработана, внедрена в практику, а ее ценность и эффективность высоки;
- инновация обоснована, разработана, но в силу различных причин не была внедрена в практику;
- инновация не была достаточно продумана, внедрялась формально или поспешно, ее ценность оказалась невысокой, а в ряде случаев привела к негативным последствиям;
- инновация являлась необоснованной, непродуманной и была отвергнута педагогической практикой.

К факторам, влияющим на результативность нововведений, относят: личные интересы работников; характер и содержание труда; особенности осуществления изменений; отношения между разработчиками проекта, администрацией и работниками. Именно по ним и должно осуществляться управление вовлечением сотрудников в инновационный процесс.

Важное условие включенности педагогов в инновационные процессы связано с ценностными основаниями профессионально-педагогической деятельности.

Перестройка сознания требует усилий, поэтому любая политика руководства школы, направленная на изменение «институциональной культуры», должна предполагать большие усилия по поддержке и поощрению инициативы и самостоятельности педагогов. Учителя должны не только мочь, но и желать участвовать в инновационных процессах. Школа никогда не станет инновационной, пока педагоги не станут таковыми. Трудности с внедрением инноваций «сверху» заключаются в том, что естественная реакция коллектива принимает, как правило, следующие формы:

- механическое исполнение при полном равнодушии к полученному результату;
- пассивное или активное сопротивление, а в некоторых случаях – полное неприятие изменений при внешней готовности к ним;
- открытая враждебность, противостояние, конфликт.

Активное вовлечение педагогов в инновационные процессы может произойти лишь через укрепление веры педагога в себя и свои возможности, приобретение опыта участия в инновационных процессах. В этой связи важнейшая задача руководителя – инициировать, стимулировать, поддерживать и бережно выращивать эти изменения.

Ученые не раз предпринимали попытки исследования отношения людей к новшествам. Психологи утверждают, что новое практически для всех людей первоначально выступает в качестве стимулятора внимания и интереса. Здесь срабатывают врожденные потребности в удовлетворении любопытства. Но по мере снижения новизны явления падает и интерес к нему.

С другой стороны, отмечают исследователи, человеку трудно идти в ногу с постоянными изменениями. По мнению Моррисона, «нововведение предвещает изменение в структуре некоторых общественных отношений... Ежедневная рутина, привычки в мышлении, существующая организация, удобства, соглашения, ритуалы, лояльность духа – все это способствует неизменности текущего состояния. Эмоционально мы еще не являемся обществом, предрасположенным к принятию перемен, хотя мы и стараемся систематически развивать те силы, которые должны нас к этому привести. Мы поддерживаем поиски новых путей организации, хотя и пугаемся подчас последствий своей же изобретательности. Мы излишне часто стараемся обезопасить себя путем поддержания отживших стандартов».

В этой ситуации можно выделить два типа участников инновационных процессов: «имитаторов», которые мотивированы в основном на получение личной выгоды, используют инновации для создания собственного позитивного имиджа или как ответ на давление сверху, и «творцов», для которых инновации – это способ разрешения имеющихся противоречий и реализации общественных потребностей.

По мнению А.В. Хуторского, распределение российских учителей в отношении к новаторству выглядит следующим образом: новаторы – 6,6%, передовики – 44,7%,

умеренные – 17,7%, предпоследние – 8% и последние 22,7%. Таким образом, более половины учителей (51,4%) отличаются выраженным стремлением к новаторству, каждый пятый педагог находится в «золотой середине» (17,7%), менее трети (30,7%) относятся к нововведениям сдержанно.

Еще одной проблемой, которой посвящено уже немало специальных исследований, является сопротивление изменениям. Психологический барьер как форма проявления отрицательного отношения педагогов к нововведению представляет собой совокупность действий, суждений, ожиданий и эмоциональных переживаний, в которых осознанно или неосознанно, скрыто или явно, преднамеренно или непреднамеренно выражаются социально-психологические состояния педагогов, вызванные нововведениями. Руководитель должен ясно понимать, что любое нововведение затрагивает интересы, ценностные ориентации и установки отдельных людей и целых коллективов. Действия руководства, направленные на повышение вовлеченности педагогов в инновационную деятельность, должны принимать во внимание такие факторы, как обмен информацией, командная работа, ответственность, свобода творчества, признание. Обмен информацией направлен на обеспечение взаимопонимания, прояснение ожиданий и требований, выяснение мнений, осведомленность о ролях и ответственности за выполняемую работу. Командная работа создает общие цели и ценности, знания, нормы поведения. Она снижает риски за счет того, что устраняется чрезмерная зависимость от действий одного конкретного человека, и развивается тогда, когда в коллективе создана атмосфера доверия и взаимного уважения. Свобода творчества формирует осознание возможности самореализации.

Сегодня имеются все необходимые условия и предпосылки для реального включения всех педагогов в инновационные процессы, что, безусловно, несет в себе прогрессивную идею перехода от консервативных и жестко иерархических к демократическим моделям управления современной школой. Разумеется, творческий поиск способов вовлечения педагогов в инновационные процессы не может быть свободен от ошибок. Любые изменения предоставляют нам выбор, а каждый сделанный нами выбор имеет определенные последствия – для нас и для окружающих.

Литература

1. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах. Уроки анализа лучших систем школьного образования мира / Пер. с англ. // Вопросы образования. – М., 2008. – С. 7 – 60.
2. Хуторской А. В. Современные педагогические инновации на уроке // Интернет-журнал «Эйдос». – 2007.
3. Morison E.E., Men, Machines, and Modern Times, Mass., MIT Press, Cambridge, 1966, pp. 36, 42.
4. Fullan M. G., Stiegelbauer S. The new meaning of educational change (2nd edition). – Teachers College: Columbia University, 2001. – 326 p.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ: РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Развитие инновационного образовательного поведения в контексте управления качеством образования направлено на системное решение актуального противоречия в практике современного школьного образования. Оно заключается в несоответствии объёма образовательных задач, поставленных перед школой, уровню эффективности педагогических средств, которыми она располагает. Без освоения школой новых педагогических технологий, развития интерактивной среды школьного здания, новых подходов к решению задач коммуникации данное противоречие разрешить невозможно. Системное решение указанного противоречия является одной из базовых целей современной российской образовательной политики в области школьного образования и управления качеством образования. На уровне образовательной организации для решения указанного противоречия разрабатывается согласованная программа действий – внутришкольная программа управления качеством образования.

Внутришкольная программа управления качеством образования строится на сочетании трёх актуальных линий развития инновационного образовательного поведения в современной петербургской школе:

- линия актуализации новых смыслов образовательной деятельности;
- линия роста эффективности и качества образовательного взаимодействия во внеурочной сфере;
- линия расширения практики доверительных отношений всех субъектов образовательного процесса.

Указанные линии, в свою очередь, обеспечивают необратимость и эффективность процесса внедрения ФГОС как главного федерального направления развития школы и достижения нового качества российского образования.

В целом программа рассчитана на использование и развитие имеющихся в образовательной организации ресурсов в новых условиях интеграции различных форм образования. Одновременно с этим в школе формируются условия для создания стажировочной площадки по развитию инновационного образовательного поведения. Речь идет об инновационном поведении и школьников, и

тех, кто их учит. «Качество образовательной системы не может быть выше качества работающих в ней учителей» (М. Барбер), а современные образовательные информационные технологии позволяют «обучающемуся быть лучшим среди равных, а педагогу – равным среди лучших» (А.В. Осин, П.Д. Рабинович). Таким образом, через формирование инновационного образовательного поведения педагогов обеспечивается формирование инновационного образовательного поведения школьников.

Под инновационным образовательным поведением мы понимаем совокупность мотивов и действий личности, направленных на создание и освоение новых, более эффективных способов решения образовательных задач. Такое поведение формируется в условиях компетентного выбора образовательных ресурсов и личностной привлекательности ценностей непрерывного образования. Школа №619 Калининского района Санкт-Петербурга в течение трех лет работала по данному направлению в статусе федеральной стажировочной площадки. Стажировочная площадка – особое направление деятельности образовательной организации, целью которого является повышение квалификации педагогов в условиях решения ими реальных образовательных задач. Стажировочная площадка существует в двух аспектах: модульная программа стажировки и среда профессионального общения педагогов.

Внутришкольная программа управления качеством образования согласуется с требованиями ФГОС, поскольку создание высокотехнологичной продуктивной образовательной среды, субъекты которой взаимодействуют между собой в соответствии с заявленными целями, ценностями и компетенциями, изменяя среду и изменяясь сами, осознанно и ответственно относясь к границам собственных проектных действий, выступает одной из приоритетных задач. Техносфера образовательного учреждения включает комплекс информационных ресурсов, в том числе цифровых, совокупность технологических средств информационных и коммуникационных технологий, систему современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современной информационно насыщенной образовательной среде.

Концептуальные основы для разработки внутришкольной программы управления качеством образования:

- системно-деятельностный подход, заложенный в Федеральные государственные образовательные стандарты и ориентированный на практическую учебно-познавательную деятельность школьников;
- интегративный подход, основанный на конвергенции науки, технологии и человека, осознании сущности и роли интегративного характера связей внутри системы, целенаправленного их стимулирования и развития (М.В. Ковальчук, Е.Н. Пузанкова, Н.В. Бочкова и др.);

- о средовой подход, понимающий образовательное пространство как многофакторное явление, состоящее из совокупности сред, которые взаимосвязаны, взаимодействуют друг с другом и покрывают таким образом образовательный процесс (Г.Ю. Беляев, Ю.С. Мануйлов, Н.А. Масюкова, С.В. Сергеев, В.И. Сладчиков, В.А. Ясвин и др.).

Одна из перспективных линий внутришкольной программы управления качеством образования, обеспечивающая поступательное развитие школы, – реализация комплекса «высоких педагогических технологий», которые обеспечивают новое, востребованное внутри и за пределами школы качество образования. Создание, становление, институционализация «экспертного сообщества старшеклассников» – ключевая позиция названного комплекса. Мы исходим из идеи о том, что современное эффективное образование, социализация не возможны без опоры на мнение самих учеников о смыслах, целях, задачах, методах, критериях образовательного процесса. Таким образом, задачами данного проекта являются:

- мотивация старшеклассников к диалогу с учителями, администрацией, партнерами школы на актуальные темы школьной образовательной практики;
- развитие способностей старшеклассников к системному анализу школьной среды;
- встраивание в уклад жизни школы совокупности социометрических, педагогических, статистических, культурологических и т.п. исследований, проводимых непосредственно старшеклассниками в сотрудничестве с компетентными взрослыми экспертами и консультантами;
- создание и апробация сетевой модели экспертизы старшеклассниками устойчивого кластера школ инновационных педагогических практик, управленческих решений, методических инструментов.

Приведем пример опроса старшеклассников. Цель опроса – выяснить, какому учителю готовы доверить свое образование школьники. В опросе участвовали старшеклассники 22 школ Санкт-Петербурга, всего 900 человек. Ответы ребят свидетельствуют о сформированной активной позиции в отношении того, что и как происходит в школе. Эти ответы анализировались учителями и администрацией в ходе работы стажировочной площадки.

ВОПРОС 1 Что в учителе привлекает Вас больше всего?	доверие к вам	349	46,5%
	чувство юмора	496	66,1%
	умение объяснять и убеждать	595	79,3%
	справедливость по отношению ко всем	497	66,3%
	способность уважительно, не повышая голоса, делать замечания	354	47,2%

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

Как бы Вы хотели, чтобы учителя мотивировали именно Вас?	похвала за усердие, старание, независимо от итогового результата (оценки)	414	55,8%
	отмена (сокращение) домашнего задания при высоких достижениях	423	56,4%
	замена однообразных заданий интересными и необычными	510	68%
ВОПРОС 3 Что, на Ваш взгляд, должно учитываться в первую очередь при оценке мастерства учителя?	грамотная речь	552	73,6%
	умение обеспечивать дисциплину в классе	429	57,2%
	умение доступно объяснять материал любому ученику	684	91,2%
	глубина знания своего предмета за пределами школьной программы	508	67,7%
	психологическая устойчивость, управление эмоциями	478	63,7%
Чему имеет смысл учить учителей, которые учат Вас – каким бы был Ваш выбор?	как объяснить материал тем, кто не понимает?	521	69,5%
	как подготовить к сдаче ЕГЭ без нервозности	491	65,5%
	как заинтересовать учеников своим предметом	600	80%
	поддерживать тех детей, у которых что-то не получается с первого раза	453	60,4%
ВОПРОС 6 Чему, кроме конкретных знаний по школьным предметам, научила Вас школа?	формулировать собственные мысли	337	44,9%
	брать на себя ответственность за принятые решения	267	35,6%
	расставлять приоритеты	307	40,9%
	не расстраиваться из-за оценок	250	33,3%
	стремиться к умственному развитию	251	33,5%

Стажировочная площадка способствует передаче методического опыта и демонстрирует современные формы педагогической работы, обеспечивающие повышение качества образования:

- тьюторское взаимодействие в проектной и исследовательской деятельности, взаимодействие в формате «педагогика сотрудничества»;

- реализация деятельностного подхода в обучении, кейс-метода в школьных исследованиях и проектах;
- современные практики обучения деятельности в разноуровневых и разновозрастных группах учащихся;
- способствование осознанному профессиональному выбору школьника и формирование установки на непрерывное самообразование;
- расширение кругозора учителя и его представлений о возможностях современной науки и технологий.

Исходя из этого, предлагается перечень критериев качества стажировки как деятельности, ориентированной на профессиональное развитие и актуализацию личностных смыслов педагога.

1. Системность и логика построения стажировки.
2. Целесообразность выбора содержания, форм, приемов, методов. Точка входа – индивидуальные задачи педагога в пересечении с системными трендами развития школы.
3. Новизна/инновационность осваиваемых практик.
4. Комфортность и эргономичность среды площадки.
5. Технологичность в построении процесса, тиражируемость приемов, систем оценки.
6. Коммуникативность как принцип построения отношений в процессе стажировки.
7. Вариативность форм освоения содержания, индекс самостоятельного выбора субъекта стажировки.
8. Экономичность использования ресурсов, привлекаемых для осуществления стажировки.
9. Эффективность процессов обучения, коммуникации, мониторинга качества.
10. Универсальность среды стажировочной площадки в сочетании с ее уникальностью.

В школе созданы педагогические условия, в которых происходит становление новой позиции учителя по отношению к собственной образовательной деятельности, формирование инновационного поведения по отношению к ней:

1. *Развитие у педагога системы ценностей и навыков исследовательского поведения в сфере образовательной деятельности.* Речь идёт о том, чтобы такие понятия, как методологическая компетентность, исследовательская этика, информационно-поисковая культура, обретали смысл личностно-значимых ценностей и внутренних критериев профессионального качества работы.
2. *Развитие устойчивого познавательного интереса начинающего учителя, его сочетание с потребностью осознанного выбора и самоопределения в процессе образовательного взаимодействия с ведущим/старшим учителем.* Это позволяет сделать познавательный интерес действительно устойчивым, а выбор много-

аспектным, то есть связанным не с одной, а с несколькими сторонами исследовательской/диагностической деятельности: выбор темы, методологии, способа сотрудничества с руководителем-консультантом, формы представления промежуточных результатов коллегам, родителям и иным партнерам в области профессиональной деятельности.

3. *Расширение своего профессионального «поля достижений» в ходе выполнения и исследовательских проектов педагогами; освоение ими технологий достижения и успеха в самообразовательной деятельности.* Одно из условий – постоянная компетентная помощь учителю в его стремлении достичь успеха, преодолеть собственную неуверенность, увидеть собственную «зону ближайшего развития» и наиболее эффективный путь, ведущий к её освоению.
4. *Создание в педагогическом коллективе (рабочей группе, лаборатории и т.п.) комфортной эмоционально привлекательной образовательной среды.* Для большинства педагогов успешная деятельность в поле повышения квалификации невозможна в условиях испытываемого «страха неудачи», стресса, вызванного часто неоправданно жёстким контролем и критикой со стороны экспертов и руководителей.
5. *Развитие у учителей потребности и навыков образовательной рефлексии, обучение приёмам самооценки и самоконтроля в процессе исследовательской/диагностической деятельности.* Выполнение этого условия способствует тому, что учитель становится субъектом собственного развития, оказывается заинтересованным не только во внешней компетентной оценке своего труда, но и сам получает возможность оценить свои достижения. Именно принятие учителем «внешней» оценки, её постоянное сопоставление с «оценкой» внутренней делает её лично-значимой, а значит, педагогически-целесообразной.

Перечисленные условия были сформулированы сотрудниками Института образования взрослых и впервые, в полном объеме, реализованы в работе школ, работающих в статусе федеральных стажировочных площадок в рамках ФЦПРО 2010-2015 гг. [1].

Технологии, которые используются в работе с педагогами в ходе стажировки:

- создание и анализ кейсовых практик;
- командная/парная работа;
- тренинги рефлексивного и адаптивного поведения;
- транзакционный и дискурс-анализ;
- экспертиза рабочих материалов;
- стажерское портфолио;
- стажерский журнал;
- самонаблюдение;
- построение смысловых метафор;

- мастер-класс;
- деловая игра.

В ходе реализации внутришкольной программы управления качеством образования сформулированы ожидаемые результаты и формы их представления:

- развитие мотивации инновационного поведения учителя в результате освоения новых педагогических методов и инструментов деятельности;
- осознание учителем внутренних противоречий и дефицитов смысла в собственной педагогической деятельности;
- готовность учителя к отказу от педагогических клише и стереотипов восприятия родителей и учащихся с учётом новых социальных реалий российского общества и изменения целей общего образования;
- развитие социального оптимизма педагога в условиях активного поведения в благополучной, эмоционально-позитивной среде стажёрской площадки;
- освоение педагогом-стажером алгоритмов информационного поиска, исследовательского диалога, включённого наблюдения, ориентированных на генерирование собственных творческих решений в работе;
- расширение словарного запаса, понятийного словаря педагога в сочетании с развитием навыков выразительной речи, способствующих более продуктивному диалогу с учениками;
- создание и апробация в школьной среде совместных проектных решений педагогов и школьников, направленных на развитие инновационного образовательного поведения.

Основными организационными ресурсами мониторинга являются:

- использование управленческих технологий, предусмотренных ГОСТ Р ИСО 9001:2008 в области образовательных услуг;
- включение диагностических инициатив проекта «Экспертное сообщество старшеклассников» в программу мониторинга;
- получение обратной связи в области оценки эффективности реализации программы от сообщества родителей – участников проекта «Родительский университет».

К диагностическим ресурсам мониторинга относятся следующие методики:

- педагогическое наблюдение и анализ результатов деятельности по проектам программы;
- контент-анализ создаваемых материалов (информационных текстов, пособий, рекомендаций и т.п.), используемых в деятельности стажировочной площадки;
- экспертный анализ продуктов деятельности участников проектов и учителей-стажёров;
- фокус-группы и структурированные интервью с различными категориями участников процесса реализации программы;

- масштабные диагностические исследования по различным аспектам программы в формате google-doc.

Направления мониторинга:

- согласованность действий по реализации всей системы проектов, составляющих программу;
- оценка актуальности задач стажировочной площадки в соответствии с её миссией и актуальной востребованностью ресурсов;
- удовлетворенность всех групп субъектов реализации программы качеством своего участия в ней;
- оценка динамики роста заинтересованности партнёров школы в результатах реализации инновационной образовательной программы.

Публикация результатов реализации внутришкольной программы управления качеством образования носит системный характер и осуществляется через:

- школьный сайт, включая публикацию продуктов деятельности по проектам и стажировочной площадки развития инновационного образовательного поведения в целом;
- издания и проекты школьных СМИ;
- сетевые проекты, организованные и осуществляемые с участием школы.

Таким образом, включение во внутришкольную программу управления качеством образования экспертного сообщества старшеклассников и изменение характера подготовки учителей на базе стажировочной площадки способствуют повышению качества образования школьников и качества профессиональной педагогической деятельности.

Источники

1. Соколова И.И., Илюшин Л.С., Шилова О.Н. Влияние социокультурных условий на изменение условий подготовки современного учителя // Человек и образование. 2015. – №3 (44). – С. 45-52.
2. http://obrnadzor.gov.ru/ru/press_center/infomaterial/.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

В данной статье автор делает некое обобщение того, в какой точке развития находятся оценка качества и системы оценки качества образования. В статье также обращено внимание на контуры той политики, которая просматривается в данном вопросе применительно к уровням школьного образования.

По мнению большинства представителей профессионально-педагогической общности, можно считать состоявшейся процедуру ГИА в формате ЕГЭ и ОГЭ. Во всяком случае, они уже прошли «точку своего невозврата». ГИА получает дополнение буквально на наших глазах в виде Всероссийских проверочных работ (ВПР) и национальных исследований качества образования (НИКО), применительно не только к выпускным, но и другим параллелям, усиливая когнитивистские тенденции, обозначая усиление оценки качества со стороны высших уровней управления.

Очевидна тенденция к расширению инновационных практик, расширению числа субъектов оценки качества (общественные советы при органах управления образованием, ассоциации учителей-предметников, операторы независимой оценки качества деятельности образовательных организаций, и др.).

Среди инновационных практик, помимо ВПР, НИКО, исследований профессиональных компетенций учителей, можно назвать уровневую оценку профессиональных компетенций учителей русского языка и математики, исследование качества дошкольного образования, добровольное тестирование учителей-предметников, мониторинг качества образовательной инфраструктуры. При этом, как можно отметить, акцент при выборе объектов оценки отчетливо сместился на предметную обученность школьников и компетенции учителей. Мы понимаем, что Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) применительно к уровням общего образования предъявляют требования и к личностным, и метапредметным результатам. Потребности управления качеством ставят вопрос об оценке качества ключевых процессов, содержания образования, образовательных и учебных программ, различных видов ресурсов, подсистем, управления, участников образовательных отношений. Игнорирование всего этого обедняет оценку, снижает ее роль как одной из ключевых функций управления.

Дискуссионным, на наш взгляд, является сосредоточение оценки качества на федеральном и региональном уровнях. В дополнение к статистическому наблюдению,

ГИА, контролю и надзору, мониторингу системы образования, аттестации педагогических работников они получают еще и ВПР, НИКО, которые также превращаются в процедуры с высокими ставками. За образовательными организациями остаются самообследование, промежуточная аттестация и ответственность перед прямыми потребителями за качество обеспечиваемого образования.

Думается, что и этот минус можно превратить в плюс, выстраивая эффективные внутришкольные системы обеспечения качества образования, создавая культуру качества, используя в управленческом цикле информацию по результатам внешних оценочных процедур, активно используя механизм аудита, независимой оценки качества подготовки обучающихся, задействуя подходы общего менеджмента качества, обеспечивая более высокий КПД использования информации, в том числе за счет применения статистических методов контроля качества.

Нынешний этап развития оценки качества образования правомерно выдвигает ряд вопросов концептуально-методологического характера. Вероятнее всего, что страновая (национальная) система обеспечения качества образования будет достаточно жесткая и централизованная. Весьма сложно будет сбалансировать эту оценку между локальным, муниципальным, региональным и федеральным уровнями, тем более что взят курс на огосударствление общеобразовательных школ. Также будет сложно преодолеть разрывы в методологии оценки, с одной стороны, дошкольного и школьного, с другой стороны, школьного и профессионального, высшего образования.

Что касается общественности, общественных структур, то их роль с декоративно-представительской все больше превращается в реально-действенную (общественные наблюдатели ЕГЭ, ОГЭ и ВПР; эксперты по аккредитации; члены общественных советов при органах управления образования и советов по независимой оценке качества деятельности образовательных организаций).

Мы много говорим о трудоемкости сбора информации, нагрузке в этом вопросе на образовательные организации, учителей, представителей администрации. Вместе с тем, использование современных информационно-коммуникационных технологий, подходов в разы снижает эту нагрузку и в перспективе эта тенденция только усилится (онлайн анкетирование; автоматизированные информационно-управляющие системы; получение информации в автоматизированном режиме с официальных сайтов образовательных организаций и т.п.).

Отдельно хотелось бы остановиться на тех мерах и шагах, которые должны быть предприняты всеми нами (учеными, практиками, управленцами) для того, чтобы оценка качества образования стала системной, чтобы «работала» на улучшение качества, чтобы была эффективной, простой, прозрачной, понятной.

Представляется, что на всех уровнях должно быть определено общее видение ее политики в виде неких документов (нормативный правовой акт, меморандум, мис-

сия, стандарт качества). Должны быть предприняты дальнейшие шаги по повышению уровня квалиметрической грамотности педагогических работников, всех, кто участвует в оценке качества образования, выполняет экспертные функции.

Необходим аудит существующих систем оценки качества образования, ревизия оценочно-измерительных (контрольно-измерительных, контрольно-оценочных) средств, нормативной базы, используемых процедур, а возможно, и принятие типовых моделей РСОКО, МСОКО.

Часть из этих исследовательских, экспертных, проектных функций должны быть поставлены академической и вузовской науке, особенно в отношении контрольно-измерительных материалов, преодоления межведомственной разобщенности и изолированности систем оценки качества образования.

Хотелось бы отдельно сказать о независимой оценке качества деятельности образовательных организаций, первый трехлетний цикл которой завершился в соответствии с ФЗ-256 от 2014 года в 2017 году. Мучительно «рождаясь», внедряясь «с колес», с использованием административных методов, данная процедура сегодня сильно недооценена. Она далеко не реализовала свой потенциал с точки зрения управления качеством, повышения открытости образования.

Значительный потенциал улучшения оценки качества образования кроется в устранении параллелизма, дублирования, функционализма, чрезмерности и избыточности процедур, тем более что есть опыт и идеи совмещения процедур (например, как это делается в Москве с помощью информационной системы «Московский регистр качества образования», как это происходит на базе АИУС «Сетевой регион», «Сетевой город» и т.п.).

И в завершение хотелось бы отметить, что сейчас заканчивается период, связанный с экстенсивным подходом к выстраиванию на различных уровнях систем оценки качества образования. Наступает период их выравнивания, согласования и сонстройки и, что очень важно, переориентации на потребности управления качеством образования.

Накоплена, существует определенная критическая масса, позволяющая сделать качественный скачок в данном направлении.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Приоритетным направлением деятельности образовательных организаций является создание системы управления качеством образования, ориентированной на международные стандарты серии ISO, TQM. Одним из слагаемых внутриорганизационной системы обеспечения качества является внутренний аудит качества образования.

В материалах данной статьи представлен опыт организации внутреннего аудита системы менеджмента качества в гимназии №3 г. Ставрополя.

В муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии №3 города Ставрополя целью внутренних аудитов является:

- оценка соответствия деятельности гимназии требованиям внешних и внутренних нормативных документов;
- определение результативности и эффективности СМК с точки зрения достижения установленных руководством целей и задач в области качества.

Задачи внутренних аудитов:

- ✓ своевременное обеспечение руководства гимназии, структурных подразделений объективной и полной информацией о степени соответствия качества образования установленным требованиям;
- ✓ сбор и анализ данных для стратегического планирования деятельности гимназии, отдельных структурных подразделений;
- ✓ определение круга мероприятий, направленных на улучшение деятельности как гимназии в целом, так и ее отдельных подразделений, планирование предупреждающих действий, осуществление корректирующих действий;
- ✓ вовлечение персонала гимназии в деятельность по обеспечению качества процессов, управлению качеством, популяризация идей Всеобщего управления качеством (TQM), обучение персонала в процессе аудитов и т.д.

Объектом внутренних аудитов являются рабочие процессы гимназии и подразделения, задействованные в реализации данных процессов (деятельность которых регламентирована Уставом гимназии, Положениями о структурных подразделениях, должностными инструкциями персонала и т.д.).

Осуществление процедуры внутренних аудитов начинается с формирования представителем руководства по качеству гимназии (ежегодно) Программы проведения внутренних аудитов, содержащей перечень проверяемых процессов, подраз-

делений, сроки проведения процедуры и состав группы аудиторов с руководителем (приложение 1). Далее Программа представляется на утверждение директору, а после утверждения рассылается во все проверяемые подразделения. При разработке Программы учитываются требования потребителей, претензии и рекламации на услуги (образовательные, методические, иные), указания руководства и предложения подразделений гимназии.

Кроме плановых, могут проводиться внеплановые внутренние аудиты, инициаторами проведения которых могут выступать директор, заместители директора, руководители структурных подразделений на основании решений коллегиальных органов (педагогический и методический советы, Управляющий совет), а также прямые и косвенные потребители образовательных и иных услуг гимназии.

Внутренние аудиторы назначаются из числа работников гимназии. В случае необходимости могут приглашаться независимые эксперты. Внутренние аудиторы не могут осуществлять аудит подразделений, сотрудниками которых они являются, а также аудит смежных по подчиненности подразделений. Аудит процесса / подразделения может проводить один аудитор или группа аудиторов. Внутренние аудиторы должны ответственно подходить к факту конфиденциальности информации, собранной в процессе аудитов. Информация не может быть передана третьим лицам, доведена до сведения персонала на общих и/или внутренних собраниях коллектива гимназии. Внутренний аудитор несет ответственность в рамках выполняемой деятельности за выполнение плана аудита, достоверность и объективность информации по внутреннему аудиту.

На основании программы аудитов и Положения о проведении внутренних аудитов руководитель группы аудиторов организуют подготовку и утверждение плана внутреннего аудита (приложение 2), содержащего информацию о проверяемых процессах, подразделениях, целях, задачах, общих сроках проведения аудита, вопросах аудита. По каждому из вопросов аудита отражаются критерии оценки, методы (формы) аудита, указываются представители проверяемых подразделений, аудиторы и сроки аудита каждого вопроса. После утверждения директором Планы внутренних аудитов доводятся до сведения руководителей проверяемых процессов/ подразделений не менее чем за 5 дней до даты проведения аудита.

Далее проводится рабочее совещание аудиторской группы, инструктаж по заполнению документации, распределение полномочий внутри аудиторской группы и т.п. (количество совещаний определяется по необходимости). На совещании могут присутствовать (по необходимости) сотрудники проверяемого подразделения.

В ходе проведения аудита производится проверка:

- о соответствия реализации процессов (и деятельности подразделений по их реализации) требованиям внутренних и внешних нормативных документов, определенных планами проведения внутренних аудитов;

- наличия и доступности всех документов, обязательных для деятельности данного подразделения (процесса);
- соответствия деятельности подразделения требованиям, установленным в документации;
- компетентности сотрудников подразделений в части описания и показателей рабочих процессов.

Аудиторы осуществляют сбор и проверку информации в соответствии с планом, целями и задачами аудита, а результаты работы фиксируются в Контрольном листе (чек-листе) внутреннего аудита (приложение 3): проверяемые процессы, подразделения, сроки проведения аудита, вопросы аудита. По каждому из вопросов аудита отражаются свидетельства аудита, разделенные на соответствия и несоответствия (малозначительные и значительные). На основании свидетельств аудита по каждому из вопросов аудита формулируются предлагаемые корректирующие/предупреждающие действия, сроки их проведения, указываются фамилии аудиторов. Здесь же фиксируются препятствия при проведении аудита.

После окончания аудита проводится итоговое совещание группы аудиторов, на котором результаты аудита доводятся до сведения руководителей проверяемых подразделений/процессов, которые должны ознакомить подчиненных с результатами аудита и после обсуждения в 10-дневный срок разработать план действий. В зависимости от решений, принятых по результатам аудита, руководитель проверенного подразделения/процесса организует следующие работы:

- устраняет выявленные несоответствия;
- запускает процедуру корректирующих/предупреждающих действий;
- выполняет рекомендации по улучшению.

После реализации плана действий в «Контрольном листе (чек-листе) внутреннего аудита» в разделе «Оценка результативности корректирующих/предупреждающих действий» членами аудиторской группы дается оценка результативности корректирующих/предупреждающих действий. В тех случаях, когда предпринятые корректирующие или предупреждающие действия не дали положительных результатов (выявленные в ходе аудита несоответствия и/или причины их появления не были устранены), руководители проверяемого подразделения/процесса должны организовать разработку плана иных мероприятий, которые могли бы способствовать устранению выявленных несоответствий и причин их возникновения. По завершении внутренних аудитов высшее руководство осуществляет последующий контроль и анализ эффективности и результативности проведенных корректирующих/предупреждающих действий согласно ДП «Корректирующие действия» и «Предупреждающие действия».

Результаты внутренних аудитов являются необходимыми входными данными в организационно-управленческом процессе гимназии и используются при анализе СМК со стороны высшего руководства.

**Документированная процедура
«Внутренний аудит системы менеджмента качества»**

Перечень сокращений и обозначений

ДП – документированная процедура.

СМК – система менеджмента качества.

МБОУ – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение.

Термины и определения

Документированная процедура – это процедура, которая разработана, документально оформлена и поддерживается в рабочем состоянии.

Заинтересованная сторона – лицо или группа лиц, заинтересованных в деятельности или успехе ОУ. Например, потребители, учредители, персонал гимназии, поставщики, ассоциации, партнеры или общество.

Примечание: группа может состоять из организации, ее части или из нескольких организаций.

Записи – документы, содержащие объективные свидетельства выполненных действий или достигнутых результатов.

Качество – степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям.

Критерии аудита – совокупность политики, процедур или требований, которые применяются в виде ссылок.

Несоответствие – невыполнение требования (соответствие – выполнение требования).

Предупреждающее действие – действие, предпринятое для устранения причины потенциального несоответствия или другой потенциально нежелательной ситуации. Предупреждающее действие предпринимают для предотвращения возникновения события, а корректирующее действие – для предотвращения повторного возникновения события.

Корректирующее действие – действие, предпринятое для устранения причины обнаруженного несоответствия или другой нежелательной ситуации.

Коррекция – действие, предпринятое для устранения обнаруженного несоответствия. Следует различать термины коррекция и корректирующее действие.

Основной (ключевой) процесс – процесс, результатом которого является оказание образовательных услуг.

Обеспечивающий (вспомогательный) процесс – процесс, результатом которого является создание необходимых условий для осуществления одного или нескольких процессов.

Потребители – организация или лицо, получающие услугу (продукцию) – результат процесса. Потребитель может быть внутренним или внешним по отношению к гимназии. Перечень потребителей МБОУ гимназии №3 г. Ставрополя приводится в СМК-ДП «Руководство по качеству».

Процедуры – документы, устанавливающие порядок выполнения деятельности или осуществления процесса, то есть ту последовательность и содержание обязательных операций, которые должны соблюдаться с тем, чтобы выполнить требования ИСО 9001 к данному процессу.

Процесс – совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности и ресурсов, преобразующая входы в выходы и создающая ценность для потребителя.

Результативность – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов.

Руководитель процесса – должностное лицо (одновременно являющееся и участником процесса), несущее ответственность за управление процессом, включая мониторинг процесса на всех его стадиях.

Требование – потребность или ожидание, которое установлено, обычно предполагается или является обязательным.

Примечание: слова «обычно предполагается» означают, что это общепринятая практика гимназии, его потребителей и других заинтересованных сторон, когда предполагаются рассматриваемые потребности или ожидания. Для обозначения конкретного вида требования могут применяться определяющие слова, например, такие как требование к услуге, требование к системе качества, требование потребителя.

Удовлетворенность потребителей – восприятие потребителями степени выполнения их требований.

Улучшение процесса – деятельность по оптимизации или перепроектированию процесса с целью улучшения качества выходов процесса.

Эффективность – связь между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

Аудит (проверка) – систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения согласованных критериев аудита.

Примечание: внутренние аудиты, иногда называемые «аудиты первой стороной», проводятся обычно самой организацией или от ее имени для внутренних целей и могут служить основанием для декларации о соответствии. Внешние аудиты включают в себя аудиты, обычно называемые «аудиты второй стороной» или «аудиты третьей стороной». Аудиты второй стороной проводятся сторонами, заинтересованными в деятельности организации, например, потребителями или другими лицами от их имени. Аудиты третьей стороной проводятся внешними независимыми организациями.

Программа аудита – совокупность одного или нескольких аудитов, запланированных на конкретный период времени и направленных на достижение конкретной цели.

Примечание: программа аудита включает в себя всю деятельность, необходимую для планирования, организации и проведения аудитов.

Критерии аудита – совокупность политики, процедур или требований, которые применяют в виде ссылок.

Примечание: критерии аудита используют для сопоставления с ними свидетельств аудита.

Свидетельство аудита – записи, изложение фактов или другая информация, которые связаны с критериями аудита и могут быть проверены.

Примечание: свидетельство аудита может быть качественным или количественным.

Наблюдения аудита – результаты оценивания собранных свидетельств аудита по отношению к критериям аудита.

Примечание: наблюдения аудита могут указывать на соответствие или несоответствие критериям аудита или на возможности улучшения.

Заключения по результатам аудита – выходные данные аудита, предоставленные группой по аудиту после рассмотрения целей аудита и всех наблюдений аудита.

I. Назначение и область применения документированной процедуры «Внутренние аудиты СМК»

Настоящая процедура устанавливает порядок проведения внутренних аудитов СМК в МБОУ гимназии №3 города Ставрополя, а именно: порядок планирования, проведения, документального оформления процедуры, а также требования к персоналу гимназии, проводящему аудиты.

Требования ДП «Внутренний аудит СМК» обязательны для применения во всех подразделениях гимназии, участвующих в реализации основных и вспомогательных рабочих процессов, в обеспечении функционирования СМК.

Цель регламентируемой деятельности – определение порядка и правил проведения внутренних аудитов (проверок) СМК.

II. Описание процедуры

1. Общие положения

1.1. Цели внутренних аудитов СМК

- Оценка соответствия деятельности гимназии требованиям, устанавливаемым стандартом ГОСТ ISO 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования.
- Оценка соответствия деятельности гимназии требованиям внешних нормативных документов.

- Оценка соответствия деятельности гимназии Политике, Миссии, целям в области качества гимназии, Руководству по качеству, иным внутренним нормативным документам (организационно-распорядительным, информационно-справочным и др.) в части менеджмента процессов, обеспечения эффективности действующей СМК.
- Определение результативности и эффективности СМК с точки зрения достижения установленных руководством целей и задач в области качества.

1.2. Задачи внутренних аудитов СМК

- Своевременное обеспечение руководства гимназии, структурных подразделений объективной и полной информацией о степени соответствия СМК гимназии установленным требованиям.
- Сбор и анализ данных для стратегического планирования деятельности гимназии, отдельных структурных подразделений.
- Определение круга мероприятий, направленных на улучшение деятельности как гимназии в целом, так и ее отдельных подразделений, планирование предупреждающих действий, осуществление корректирующих действий.
- Вовлечение персонала гимназии в деятельность по обеспечению качества процессов, управлению качеством, популяризация идей Всеобщего управления качеством (TQM), обучение персонала в процессе аудитов и т.д.

Объектом внутренних аудитов СМК являются рабочие процессы гимназии и подразделения, задействованные в реализации данных процессов (деятельность которых регламентирована Уставом гимназии, Положениями о структурных подразделениях, должностными инструкциями персонала и т.д.).

Субъектом внутренних аудитов СМК является внешняя и внутренняя нормативная документация в области управления качеством и обеспечения реализации рабочих процессов, записи по качеству, данные об измерении, анализе, улучшении, управлении несоответствиями и т.д.

1.3. Ресурсы внутренних аудитов СМК

Осуществление процедуры внутренних аудитов СМК предполагает привлечение человеческих ресурсов (персонал гимназии – руководители процессов и структурных подразделений, лица, назначенные главными аудиторами, и члены аудиторской группы и т.д.).

1.4. Виды внутренних аудитов СМК

1.4.1. Аудит адекватности (проверка документации).

Проверка документации СМК осуществляется в соответствии с программой и планом аудита. Документация СМК должна удовлетворять требованиям документированных процедур «Управление документацией» и «Управление записями». При аудите адекватности проверка документов осуществляется по следующим позициям:

- комплектность и полнота документов;

- внешний вид документов, соответствие установленным правилам оформления;
- соответствие названия, обозначений, структурного построения документа;
- наличие подписей, их расшифровок, дат и должностей разработчиков, проверяющих, согласующих и утверждающих документ;
- использование точных и однозначных терминов и определений;
- обеспечение непрерывности при различных процессах (деятельности);
- описание процесса с достаточным уровнем детализации (должно соответствовать компетентности персонала, выполняющего процесс);
- наличие условий для функционирования СМК (деятельность, документальные требования к деятельности и ее результатам, критерии/показатели деятельности подразделения и процесса, подготовка персонала, ресурсы, документирование деятельности, способы проверки и взаимодействие при выполнении процесса, установленная ответственность персонала).

Сведения о выявленных несоответствиях в ведении документации заносятся в Контрольный лист (чек-лист) внутреннего аудита. По результатам аудита адекватности главный аудитор корректирует (при необходимости) план проведения аудита соответствия.

1.4.2. Аудит соответствия.

При аудите соответствия устанавливается степень, с которой СМК понята, внедрена и соблюдается персоналом (фактическое выполнение персоналом требований, установленных в документации СМК гимназии). Выявленные несоответствия заносятся аудитором в Контрольный лист (чек-лист) внутреннего аудита.

1.5. Организационные работы по внутренним аудитам СМК

1.5.1. Программы проведения внутренних аудитов СМК составляются ежегодно представителем руководства по качеству гимназии на основании требований потребителей, высшего руководства (приложение 1) и представляются на утверждение директору, а после утверждения рассылаются во все проверяемые подразделения.

1.5.2. Программы внутренних аудитов СМК могут корректироваться в оперативном порядке по представлению директора, представителя высшего руководства по качеству, руководителей структурных подразделений.

1.5.3. Программы внутренних аудитов СМК составляются на учебный год.

1.5.4. Планы внутренних аудитов в гимназии составляются руководителем группы аудиторов и доводятся до сведения руководителей проверяемых процессов/подразделений не менее чем за 5 дней до даты проведения аудита.

1.5.5. Объемы программ внутренних аудитов и периодичность их проведения могут быть различными в зависимости от целей и задач аудита, при этом плановые аудиты должны производиться не реже, чем один раз в учебном году (см. также п.1.7.1).

1.5.6. Инициаторами проведения внеплановых внутренних аудитов могут выступать директор, заместители директора, руководители структурных подразделений

на основании решений коллегиальных органов (педагогический и методический советы, Управляющий совет), а также прямые и косвенные потребители образовательных и иных услуг гимназии.

1.6. Область применения ДП

Внутреннему аудиту СМК подлежат следующие процессы и подпроцессы.

- Повышение уровня доступности образования:
 - создание системы подготовки детей старшего дошкольного возраста к обучению в гимназии;
 - введение предпрофильной подготовки, профильного обучения, обеспечивающих возможность выбора учащимися индивидуальной образовательной траектории;
 - развитие информационно-коммуникационной среды гимназии;
 - выявление, поддержка и развитие детской одаренности;
 - создание условий для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья.
- Повышение качества и расширение спектра оказываемых образовательных услуг:
 - расширение возможностей внеурочной деятельности для формирования индивидуальных образовательных траекторий и дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста гимназистов;
 - внедрение новых Федеральных государственных образовательных стандартов;
 - внедрение новых образовательных технологий и принципов организации образовательного процесса;
 - совершенствование психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса.
- Модернизация гимназической системы воспитания:
 - совершенствование гражданско-патриотического воспитания в интересах толерантной, граждански сознательной, социально активной, самореализующейся личности;
 - развитие профессионального самоопределения гимназистов с целью усиления влияния на социализацию, саморазвитие, процесс профессиональной идентификации;
 - организация правового образования и воспитания для повышения уровня правовых знаний учащихся, совершенствование форм и методов работы по развитию правового самосознания;
 - организация оздоровления, отдыха и занятости детей и подростков в каникулярный период;
 - превращение гимназии в центр культурно-просветительской деятельности в микрорайоне для решения задач расширения педагогического пространства.
- Развитие системы деятельности по формированию экологически целесообразного, здорового и безопасного образа жизни:

- применение здоровьесберегающих технологий и технологий оздоровления в образовательном процессе;
- совершенствование медицинского обслуживания детей;
- совершенствование организации школьного питания;
- обеспечение социальной безопасности;
- создание безопасных условий пребывания в гимназии.
- Развитие системы управления качеством образования:
 - развитие нормативно-документационного обеспечения и инфраструктуры управления качеством образования;
 - разработка и внедрение процедур и показателей контроля деятельности гимназии;
 - совершенствование форм и механизмов оценки деятельности гимназии, в том числе с привлечением общественности;
 - создание системы мониторинга результатов, уровня организации, условий осуществления образовательного процесса, а также образовательных потребностей и уровня удовлетворенности потребителей, социальных партнеров;
 - повышение профессионального уровня педагогических кадров как условие поступательного развития гимназии;
 - создание условий для роста заинтересованности у участников образовательного процесса в достижении более высоких, значимых и качественных результатов.
- Повышение эффективности управления школой:
 - совершенствование форм и методов участия родителей, представителей общественности в управлении и решении реальных проблем гимназии;
 - развитие и поддержка деятельности детских общественных объединений и ученического самоуправления;
 - формирование благоприятного имиджа, доверия к гимназии, ее открытости, повышения значимости как общественного института;
 - внедрение механизмов, способствующих развитию экономической самостоятельности гимназии.

При документировании результатов используются формы документов внутреннего аудита СМК, приведенные в приложениях 1 – 3:

- о Форма 1.(Ф-01) Программа внутренних аудитов.
- о Форма 2. (Ф-02) План внутреннего аудита.
- о Форма 3. (Ф-03) Контрольный лист (чек-лист) внутреннего аудита.

1.7. Управление записями при проведении внутренних аудитов

1.7.1. Программы проведения аудитов содержат перечень проверяемых процессов, подразделений, сроки проведения процедуры и состав группы аудиторов.

1.7.2. Выявленные в результате аудита несоответствия регистрируются в Контрольном листе (чек-листе) внутреннего аудита (приложение 3). Там же аудиторами записываются предлагаемые корректирующие и/или предупреждающие действия.

1.7.3. Документы по внутренним аудитам хранятся (в соответствии с требованиями ДП «Управление записями») в течение 3 лет, а затем передаются в архив гимназии.

2. Организация и проведение процедуры

2.1. Порядок проведения и управление записями в ходе внутренних аудитов СМК

2.1.1. Подготовка внутреннего аудита СМК включает:

- определение состава аудиторской группы, назначение руководителя аудиторской группы приказом директора гимназии;
- разработку «Программы внутренних аудитов» (форма 1);
- утверждение директором и рассылка руководителям подразделений приказа о проведении ежегодных внутренних аудитов СМК, целях, программах аудитов (проект подготавливается представителем руководства по качеству, утверждается директором не позднее, чем за 10 дней до проведения аудита);
- обеспечение аудиторской группы необходимой документацией и формами (Ф-02 «План внутреннего аудита», Ф-03 «Контрольный лист (чек-лист) внутреннего аудита») осуществляется представителем руководства по качеству посредством рассылки электронных форм документов;
- формирование плана внутреннего аудита, содержащего информацию о проверяемых процессах, подразделениях, целях, задачах, общих сроках проведения аудита, вопросах аудита. По каждому из вопросов аудита отражаются критерии оценки, методы (формы) аудита, указываются представители проверяемых подразделений, аудиторы и сроки аудита каждого вопроса;
- проведение рабочего совещания аудиторской группы, инструктаж по заполнению документации, распределение полномочий внутри аудиторской группы и т.п. (количество совещаний определяется по необходимости).

2.1.2. Проведение внутреннего аудита СМК включает:

- проверку соответствия реализации процессов (и деятельности подразделений по их реализации) требованиям стандарта ГОСТ ISO 9001-2015 и иным внутренним и внешним нормативным документам, определенным планами проведения внутренних аудитов;
- проверки наличия и доступности всех документов, обязательных для деятельности данного подразделения (процесса);
- проверки соответствия деятельности подразделения требованиям, установленным в документации;
- проверки компетентности сотрудников подразделений в части описания и показателей рабочих процессов;
- регистрацию данных, полученных в ходе аудита;

- проверку выполнения и результативности корректирующих/ предупреждающих действий, выполненных по результатам предшествующих аудитов (если были предусмотрены приказами, распоряжениями, отчетами по итогам предыдущих аудитов, планами и т.п. документами);
- обсуждение и составление плана проведения корректирующих/ предупреждающих действий.

2.1.3. Заключительный этап аудита.

Подготовка аудиторской группой заключения по результатам аудита, которое заносится в «Контрольный лист (чек-лист) внутреннего аудита», в котором отражены проверяемые процессы, подразделения, сроки проведения аудита, вопросы аудита. По каждому из вопросов аудита отражаются свидетельства аудита, разделенные на соответствия и несоответствия (малозначительные и значительные). На основании свидетельств аудита по каждому из вопросов аудита формулируются предлагаемые корректирующие/ предупреждающие действия, сроки их проведения, указываются фамилии аудиторов. В Контрольном листе (чек-листе) внутреннего аудита фиксируются препятствия при проведении аудита.

Проведение заключительного совещания, на котором доводятся сведения наблюдений аудита и заключение по результатам аудита до руководителей проверяемых подразделений/ процессов.

Контрольный лист (чек-лист) внутреннего аудита направляется руководителем аудиторской группы представителю руководства по качеству в течение 10 дней после проведения аудита, который рассылает копии отчета руководителям всех проверенных подразделений/ процессов. Руководители проверенных подразделений/ процессов делают отметки об ознакомлении с отчетом в соответствующем листе рассылки. На основании представленного Контрольного листа (чек-листа) внутреннего аудита представитель руководства по качеству готовит проект приказа об итогах внутреннего аудита, который представляется на утверждение директору.

2.2. Ответственность руководителей проверяемых подразделений

В процессе подготовки к аудиту руководители подразделений/ процессов должны:

- а) заблаговременно проинформировать сотрудников подразделений (задействованных в реализации проверяемых процессов) о предстоящих аудитах, их целях, содержании, датах проведения и общей продолжительности;
- б) назначить лиц из числа сотрудников подразделений (уполномоченных по качеству) для осуществления контактов с членами аудиторской группы, последующей подготовки записей по качеству (планов устранения несоответствий и т.п.) и разъяснить им их обязанности в ходе аудита;
- в) сотрудничать с членами аудиторской группы с целью рациональной организации аудита, оказывать им содействие, создавать условия для работы;

г) по запросу аудиторов предоставлять им информацию о том, как реализуется процесс, о показателях результативности процесса, планировании, обеспечить доступ к документации («Информационные карты процесса», Положения о подразделении и др.), записям, продукции, оборудованию и т.п., имеющимся в подразделении. После получения «Контрольного листа (чек-листа) внутреннего аудита», руководители подразделений обязаны организовать в подведомственных структурах работы по устранению выявленных несоответствий, согласно документированной процедуре «Корректирующие и предупреждающие действия», и учесть рекомендации по улучшению.

3. Планирование и реализация корректирующих и предупреждающих действий

3.1. Руководители проверяемых подразделений должны ознакомить подчиненных с результатами аудита и после обсуждения выявленных несоответствий в 10-дневный срок разработать план корректирующих и/или предупреждающих действий. Разработанный план согласовывается с руководителем проверяемого процесса.

3.2. В тех случаях, когда предпринятые корректирующие или предупреждающие действия не дали положительных результатов (выявленные в ходе аудита несоответствия и/или причины их появления не были устранены), руководители проверяемого подразделения/ процесса должны организовать разработку плана иных мероприятий, которые могли бы способствовать устранению выявленных несоответствий и причин их возникновения.

В таких случаях в «Контрольном листе (чек-листе) внутреннего аудита», в разделе «Оценка результативности корректирующих/ предупреждающих действий» членами аудиторской группы дается оценка результативности корректирующих/ предупреждающих действий.

3.4. Подробное описание процедур планирования и реализации корректирующих и предупреждающих действий, а также формы документов установлены в ДП «Корректирующие действия» и «Предупреждающие действия».

4. Полномочия, обязанности, требования и ответственность внутренних аудиторов

4.1. Внутренние аудиторы назначаются приказом директора. Приказом определяется состав аудиторской группы, назначается руководитель группы (главный аудитор).

4.2. Внутренние аудиторы не могут осуществлять аудит подразделений, сотрудниками которых они являются, а также аудит смежных по подчиненности подразделений.

4.3. Аудит процесса/ подразделения может проводить один аудитор или группа аудиторов по согласованию с руководителем аудиторской группы.

4.4. Общие требования к внутренним аудиторам:

- наличие высшего образования и опыта работы в сфере образования не менее 3 лет;
- знание специфики деятельности образовательной организации, учебно-методической, научно-исследовательской работы, основ делопроизводства, управления персоналом;
- знание требований нормативных документов по СМК (ГОСТ Р ИСО серии 9001, внутренних документов по СМК гимназии), в том числе по принципам, методам и организации внутренних аудитов;
- умение устанавливать контакт, находить общий язык с различными категориями персонала; позитивный взгляд на проблемы; гибкость, тактичность, уравновешенность, умение владеть собой, умение слушать и вести диалог; объективность и беспристрастность;
- прохождение внутреннего инструктажа, подготовки к осуществлению внутренних аудитов;
- наличие специальной подготовки по проведению внутренних аудитов СМК, повышение квалификации, участие в семинарах по вопросам управления качеством (желательно).

4.5. Записи о компетентности внутренних аудиторов (трудовой стаж, повышение квалификации и т.д.) хранятся в архиве гимназии и предоставляются по запросу директора, заместителя директора – представителя высшего руководства по качеству при формировании состава аудиторской группы.

4.6. Внутренние аудиторы должны ответственно подходить к факту конфиденциальности информации, собранной в процессе аудитов. Информация не может быть передана третьим лицам, доведена до сведения персонала на общих и/или внутренних собраниях коллектива гимназии.

4.7. Внутренний аудитор несет ответственность в рамках выполняемой деятельности за выполнение плана аудита, достоверность и объективность информации по внутреннему аудиту.

5. Использование результатов внутренних аудитов СМК

5.1. По завершении внутренних аудитов высшее руководство осуществляет последующий контроль и анализ эффективности и результативности проведенных корректирующих / предупреждающих действий согласно ДП «Корректирующие действия» и «Предупреждающие действия».

5.2. Результаты внутренних аудитов СМК анализируются и докладываются на заседании методического совета представителем высшего руководства по качеству.

5.3. Работа с результатами внутренних аудитов осуществляется в соответствии с таблицей 1 данной документированной процедуры, а также в соответствии с ДП

«Корректирующие действия» и «Предупреждающие действия», ДП «Управление несоответствиями».

5.4. Обобщенные результаты внутренних аудитов СМК являются необходимыми входными данными в организационно-управленческом процессе гимназии и используются при анализе СМК со стороны высшего руководства.

6. Применяемые формы и порядок хранения информации

Документация по внутренним аудитам СМК в МБОУ гимназии №3 г. Ставрополя хранится в методическом совете гимназии в деле «Внутренние аудиты СМК» (с нумерацией согласно утвержденной номенклатуре дел данного подразделения).

7. Нормативные документы

При составлении настоящей документируемой процедуры использованы следующие нормативные документы:

- ГОСТ ISO 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования;
- ИСО 19011 Руководящие указания по аудиту систем менеджмента качества и/или систем экологического менеджмента.

8. Ответственность и полномочия

Ответственным за организацию разработки и введение процедуры в действие является представитель высшего руководства по качеству. Ответственность и полномочия подразделений и должностных лиц, участвующих в регламентированной настоящей документируемой процедурой деятельности, приведены в табл. 1 и графическом описании процедуры.

Таблица 1

Распределение ответственности и полномочий при осуществлении процедуры внутренних аудитов

Наименование работ, мероприятий	Должностное лицо/ подразделение				
	Директор	Представитель руководства по качеству	Главный аудитор	Аудиторы	Руководители подразделений/ процессов
Планирование аудитов. Разработка программ внутренних аудитов	○	у	и	и	и
Разработка плана внутренних аудитов	○	и	у	у	и
Информирование проверяемых подразделений		○	у	у	и

КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование работ, мероприятий	Должностное лицо/ подразделение				
	Директор	Представитель руководства по качеству	Главный аудитор	Аудиторы	Руководители подразделений/ процессов
Обеспечение аудиторов необходимой документацией		О	У	И	
Проведение совещаний аудиторов		О	У	У	
Оформление контрольного листа (чек-листа) внутреннего аудита	И	И	О	У	И
Хранение документации по аудитам		О	У		
Планирование и реализация корректирующих и предупреждающих действий	И	И	И	И	О
Оценка результативности корректирующих/ предупреждающих действий	И	О	У	У	И

Условные обозначения в табл. 1:

«О» – руководит работами, координирует работу исполнителей и принимает решение, обобщает результаты работ, несет ответственность за конечные результаты;

«У» – участвует в проведении работ, несет ответственность за качество выполняемой работы в касающейся его сфере;

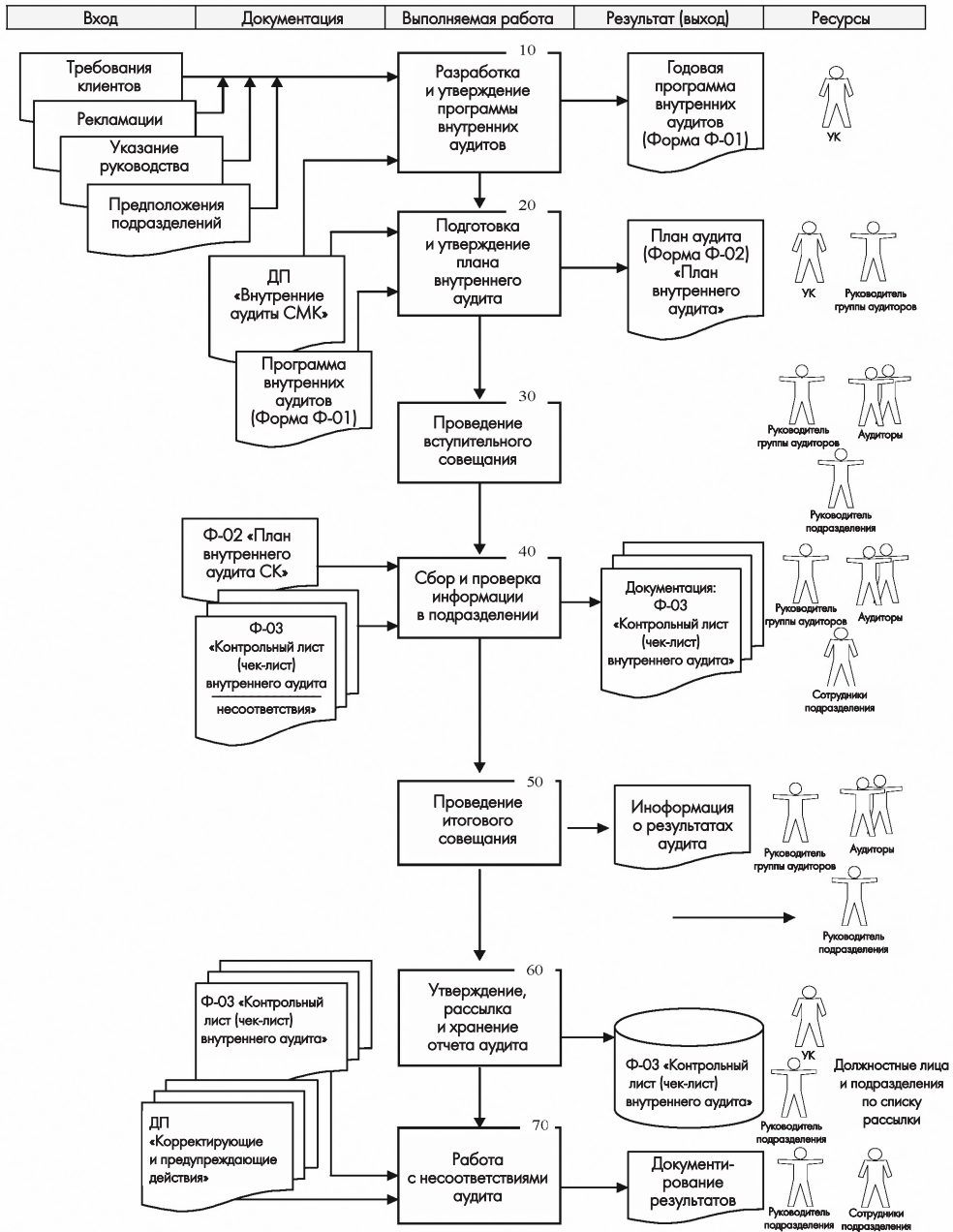
«И» – получает информацию о принятом решении.

Пояснение к графическому описанию документированной процедуры

Блок 10. ПРК разрабатывает и утверждает у директора программу внутренних аудитов. При разработке программы внутреннего аудита СМК учитываются: требования потребителей, претензии и рекламации на услуги (образовательные, методические, иные), указания руководства и предложения подразделений гимназии.

Блок 20. На основании программы аудитов и настоящей документированной процедуры руководитель группы аудиторов организует подготовку и утверждение плана внутреннего аудита.

Графическое описание документированной процедуры



КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Блок 30. Перед началом аудита руководитель аудиторской группы проводит вступительное совещание, на котором присутствуют аудиторы, руководитель и (по необходимости) сотрудники проверяемого подразделения. Руководитель аудиторской группы информирует присутствующих о плане осуществления аудита.

Блок 40. Аудиторы осуществляют сбор и проверку информации в соответствии с планом, целями и задачами аудита. Результаты работы, выявленные несоответствия фиксируются в Контрольном листе (чек-листе) внутреннего аудита и фиксируются в протоколе несоответствий (форма Ф-05).

Блок 50. После окончания аудита проводится итоговое совещание группы аудиторов, на котором результаты аудита доводятся до сведения руководителей проверяемых подразделений.

Блок 60. Представитель руководства по качеству организует обсуждение итогов аудита, утверждение, рассылку и хранение документации внутреннего аудита должностными лицами и подразделениями.

Блок 70. В зависимости от решений, принятых по результатам аудита, руководитель проверенного подразделения организует следующие работы:

- устраняет выявленные несоответствия;
- запускает процедуру корректирующих/ предупреждающих действий;
- выполняет рекомендации по улучшению.

Результаты выполненных работ документируются и предоставляются в методический совет в установленные сроки.

Приложение 1
Форма Ф-01

Программа внутренних аудитов на 2016/2017 учебный год

Дата

Утверждаю
директор МБОУ гимназии №3 г. Ставрополя
Н.П. Малюченко

№ п.п	Проверяемые процессы	Наименование подразделений	Срок аудита	Аудиторская группа	Примечания
1					
2					
3					

Представитель руководства по качеству _____ / _____ /

Согласовано:

Руководители проверяемых процессов _____ / _____ /

Руководители проверяемых подразделений _____ / _____ /

План внутреннего аудита

Дата

Утверждаю
директор МБОУ Гимназии №3 г. Ставрополя
Н.П. Малюченко

Проверяемые процессы
Проверяемые подразделения
Сроки проведения аудита
Цель аудита
Задачи аудита

Вопросы аудита	Критерии оценки (положения, требования)	Методы (формы) аудита	Представители проверяемых подразделений	Аудиторы	Сроки

Руководитель группы аудиторов

Согласовано:

Руководители проверяемых процессов _____ / _____ /

Руководители проверяемых подразделений _____ / _____ /

Контрольный лист (чек-лист) внутреннего аудита

Проверяемые процессы
Проверяемые подразделения
Сроки проведения аудита

Вопросы аудита	Свидетельства аудита			Предлагаемые корректирующие/предупреждающие действия	Сроки проведения корректирующих/предупреждающих действий	Аудиторы
	Соответствия	Несоответствия				
		Малозначительные	Значительные			

Описание препятствий при проведении аудита

КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Руководитель группы аудиторов

Аудиторы

Согласовано:

Руководители проверяемых процессов _____ / _____ /

Руководители проверяемых подразделений _____ / _____ /

Оценка результативности корректирующих/предупреждающих действий

(заполняется после указанного срока планируемых корректирующих/предупреждающих действий)

Корректирующие/ предупреждающие действия	Оценка результативности	Аудитор

Руководитель группы аудиторов

Аудиторы

Согласовано:

Руководители проверяемых процессов _____ / _____ /

Руководители проверяемых подразделений _____ / _____ /

Е.А. Байкова (г. Дубна, Московская обл.)

ПОСЕЩЕНИЕ И АНАЛИЗ УРОКОВ КАК ФОРМА ВНУТРИШКОЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Материалы данной статьи отражают опыт работы администрации лицея «Дубна» Московской области по организации внутришкольного контроля в аспекте управления современной школы.

«...раскрытие способностей каждого ученика, воспитание порядочного и патриотичного человека, личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире.

Обучение должно быть построено так, чтобы выпускники могли самостоятельно ставить и достигать серьезные цели, умело реагировать на разные жизненные ситуации».

Национальная образовательная инициатива

«Наша новая школа»

Если проследить историю развития системы внутришкольного контроля, термин «масштабность» будет вполне применим. Практически ни один ученый, исследующий проблемы управления школой, не прошел мимо проблем внутришкольного контроля (ВШК).

А.Н. Прохорова исследовала эффективность внутришкольного контроля и средства ее повышения, А.М. Моисеев и М.М. Поташник разрабатывали правовые, этические аспекты организации деятельности по внутришкольному и инспекторскому контролю, П.И. Третьяков, И.Б. Сенновский разработали внутришкольный контроль при модульной организации учебного процесса на основе рефлексивного управления, В.С. Лазарев, Т.П. Афанасьева, И.А. Елисеева работали над проблемой реализации мотивирующей функции контроля.

Инновации ВШК разрабатывали и успешно апробировали А.М. Моисеев, А.Е. Капто, А.В. Лоренсов, О.Г. Хомерики. В 1999 году на страницах журнала «Педагогика» Ольгой Геннадиевной Хомерики была предпринята попытка «проанализировать возможности действующих систем ВШК с помощью проблемного анализа». Опираясь на инновационное для того времени видение школы как «открытой, самоорганизующейся, целеустремленной, социальной системы и сложной многофункциональной организации с высокой степенью специализации работников», автор выделила атрибутивные качества/характеристики внутришкольного контроля.

Средосообразность, по мнению автора, требовала соответствия образовательных программ и инновационных проектов потребностям заказчиков образо-

вательных услуг, наличия информационной среды, позволяющей постоянно отслеживать возможности и ограничения в этой деятельности, и реализацию не только адаптации к среде, но и опережающего воздействия на эту среду.

Вторым атрибутивным свойством ВШК должна быть *объектосообразность*, обеспечивающая диагностику изменений потребностей, возможностей, условий, ресурсов каждого субъекта и объекта образовательного процесса.

Целевой характер ВШК – третье свойство – обеспечивает соответствие выстраиваемых школой моделей требованиям научного подхода: актуальности, прогностичности, реалистичности, системности и т.д. Реализация этого же свойства на высоком уровне обеспечит соответствие процессов потребностям и возможностям учащихся, адекватность результатов и целей. Кроме того, реализация этого свойства на высоком уровне дает возможность произвести «оценку качества работы с позиций педагогической (целевой), экономической (ресурсной) и социальной эффективности».

Четвертый атрибут – *консолидирующий, интегративный характер ВШК* обеспечивает согласованность в пространстве и времени процессов функционирования и развития всех образовательных и инновационных процессов.

Как система с обратной связью ВШК должен обладать еще рядом свойств: *коллекциальностью, гласностью, компетентностью субъектов, простотой, гибкостью, экономичностью*.

В историческом развитии ВШК по направлению системного подхода к анализу и самоанализу урока успешно работали Т.И.Шамова и Ю.К. Конаржевский.

«Урок, – говорил наш замечательный педагог Василий Александрович Сухомлинский, – это зеркало общей и педагогической культуры учителя, мерило его интеллектуального богатства, показатель его кругозора, эрудиции». Долг и обязанность школьного администратора – постоянно смотреть в это «зеркало», чтобы не только контролировать, но и помогать педагогу избавляться от ошибок, совершенствовать профессиональное мастерство, обретать опыт. Конечно, можно судить о качестве уроков по целому ряду признаков, по состоянию успеваемости и дисциплины, по результатам экзаменов и контрольных работ, наконец, по отзывам учащихся и их законных представителей. Но, как говорится, лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать. Оценить по-настоящему профессионализм учителя можно только побывав на его уроках, увидев все своими глазами. Посещение и анализ уроков – важнейшая работа; от ее научного уровня зависит очень много: интеллектуальное богатство педагогического и ученического коллектива, методическое мастерство педагогов, многогранность запросов и интересов обучающихся.

Для того чтобы упорядочить и привести в систему посещение уроков, необходимо правильно организовать внутренний контроль, что позволит совершенствовать образовательный процесс и эффективно решать задачи управления качеством образования.

Демократическая система внутреннего контроля основывается на следующих принципах:

1. Принцип поиска позитивного (если контролирующий будет настроен на получение позитивного результата контроля, будет отмечать успехи в работе педагога в первую очередь, то диалог между ним и контролируемым об устранении недостатков в работе станет более продуктивным).
2. Принцип контроля за достижением цели (бессмысленно осуществлять контроль за процессом функционирования, циклично повторяя формы и темы контроля. Контроль должен быть нацелен на получение информации о достижении цели и задач учреждения).
3. Принцип субъектной позиции педагога к системе внутреннего контроля (чем активней педагоги участвуют сами в процессе внутреннего контроля – взаимоконтроль и самоконтроль, тем понятнее и важнее он ими ощущается).
4. Принцип гласности и открытости контроля (результаты контроля – как позитивные, так и негативные, должны стать известны всему коллективу. В этом случае каждый член коллектива может самостоятельно оценить себя или отметить свои ошибки по отношению к общим критериям).
5. Принцип системности (если контроль будет эпизодическим, то продуктивность его резко снижается).

При организации контроля необходимо соблюдать ПРАВИЛА осуществления контроля:

1. Контроль должен быть отражен в планировании учреждения образования.
2. На основании плана работы и в соответствии с Положением директором издается приказ (в котором четко определяются сроки проведения, ответственные лица, цель, форма и методы проведения контроля, составляется программа проверки).
3. По итогам контроля оформляется справка, информация.
4. Выявленные недостатки обсуждаются с тем, в отношении кого проводилась проверка.
5. Информация о проведенном контроле рассматривается на педагогическом совете, совещании при директоре, заместителе директора, заседаниях предметных кафедр (школьных методических объединениях).
6. Решением данных органов определяются сроки устранения недостатков, выявленных при проведении контроля (протокол поручений, приказ директора).
7. Отслеживание выполнения рекомендаций, вынесенных в ходе контроля.

Выделяют следующие ФОРМЫ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ:

1. По субъекту контроля: административный, общественный, взаимоконтроль, самоконтроль.
2. По объекту контроля:

- а) деятельность педагогов: персональный, выборочный, обзорный, сравнительный, фронтальный;
 - б) образовательный процесс: классно-обобщающий, комплексно-обобщающий, фронтальный, тематический.
3. По цели контроля: предупредительный, тематический, итоговый.
 4. По времени: оперативный, текущий, итоговый.

Посещая различные уроки в рамках внутреннего контроля, мы ставим перед собой те или иные конкретные цели и задачи.

Цели контроля:

- реализация задач самообразования педагога в организации образовательного процесса;
- достижение учащимися обязательного и дополнительного уровней образования по предмету;
- диагностика учебных возможностей учащихся;
- использование педагогом воспитательных возможностей урока;
- формирование универсальных учебных умений и навыков у учащихся на уроках.

Задачи контроля:

- проконтролировать деятельность учителя (выполнение программ, уровень знаний учащихся и т.п.), определить ее результативность;
- оказать учителю своевременную помощь;
- изучить и обобщить его положительный опыт.

Частными целями посещения урока могут быть:

1. Ознакомление с системой работы нового учителя.
2. Выявление причин малой эффективности урока слабого учителя.
3. Выявление специфики организующей деятельности учителя – мастера педагогического труда для обобщения и распространения его опыта.
4. Проверка внесённых учителем изменений в систему организации урока в соответствии с ранее полученными замечаниями и рекомендациями.
5. Направленность урока на выполнение вновь принятых нормативных документов, направлений, ознакомление с методикой их использования в образовательном процессе и др.

Посещение всех уроков в одном классе в течение дня дает нам возможность, во-первых, осуществить классно-обобщающий контроль, во-вторых, сопоставить работу отдельных учителей, работающих в данном классе, и сравнить степень активности учащихся на уроках у разных педагогов. В-третьих, выявить систему знаний учащихся, их ежедневную учебную нагрузку.

Посещение уроков одного учителя в течение дня или на протяжении изучения той или иной темы позволит вам выяснить, насколько он учитывает возрастные особенности, и изучить систему его работы – провести персональный контроль.

Посещение всех уроков, отведенных на изучение темы в данном классе, с целью знакомства с системой работы учителя, оценки оптимальности избранных структур уроков, сочетания форм, методов и средств обучения организуют в рамках тематического контроля.

Посещение уроков с целью глубокой и всесторонней проверки по всем вопросам деятельности учителя или группы учителей организуется в рамках фронтального контроля. Обычно для осуществления фронтального контроля создается комиссия в составе 5-6 человек, которую возглавляет директор или его заместитель. Администрация должна учесть, что учитель не может подвергаться фронтальной проверке более одного раза в год.

Посещение уроков молодых специалистов, вновь прибывших педагогов с целью знакомства с системой их работы организуют в рамках обзорного контроля. Форму обзорного контроля можно использовать и в конце учебного года, когда необходимо определить, насколько полно нашли свое воплощение в практической работе учителей те задачи, над которыми работал весь коллектив на протяжении учебного года.

Посещение и анализ уроков администрацией учреждения включает следующие этапы:

1-й этап. Подготовка к посещению урока:

- определение цели посещения урока, выбор объекта для изучения;
- изучение концепции учебного предмета, образовательного стандарта, требований учебных программ, инструктивно-методических писем, методических рекомендаций по учебному предмету, инструктивных указаний органов народного образования;
- просмотр соответствующих разделов учебника, учебно-методического пособия;
- изучение электронного журнала с целью проверки выполнения учебных программ, выявления системы опроса, индивидуальной работы с учащимися, состояния успеваемости по учебному предмету;
- подготовка протокола анализа урока;
- просмотр записей посещенных уроков у данного учителя, замечаний и предложений. Формулировка вопросов, адресуемых учителю, связанных с планом урока и его реализацией.

Как поступить, если вы не специалист в данной области знаний? Вы – физик, а посещаете урок иностранного языка. Оснований для беспокойства быть не должно. Во-первых, директор учреждения обязан максимально учесть специализацию заместителей при распределении между администрацией кураторства предметов. Во-вторых, помните, что методические требования едины везде. В-третьих, уровень подготовки учащихся вы сможете увидеть на любом уроке. В-четвертых, можно обратиться за консультацией к опытному педагогу – специалисту данной области, учи-

телю высшей квалификационной категории, тьютору. Можно перечислять и пятое, шестое и т.д. Решений много, вы их найдете.

2-й этап. Посещение урока, фиксация его хода.

Схема наблюдений за уроком – условие рациональной организации работы проверяющего, обеспечивающее четкую, последовательную работу во время проведения урока и последующий его анализ.

Запись уроков в зависимости от целей посещения может быть полной, выборочной и краткой.

Полная запись хода урока используется:

- при знакомстве с работой нового учителя;
- при изучении и обобщении интересного педагогического опыта;
- при необходимости оказания методической помощи.

Выборочная запись производится при наблюдении за какой-либо одной стороной урока с условием краткой фиксации содержания всего урока.

Краткая запись осуществляется после длительного изучения системы работы учителя с целью проверки реализации данных ему рекомендаций.

Каждый администратор найдет удобную для себя форму записей хода урока, целесообразно использовать таблицы, карты, другие трафареты: они облегчают запись.

3-й этап. Беседа с учителем:

- самоанализ урока учителем;
- анализ урока посещающим.

Наряду с анализом урока администрацией школы крайне важно услышать самоанализ учителя, его оценку собственной педагогической деятельности. Поэтому в педагогической копилке каждого учреждения должен быть набор различных схем самоанализа урока.

Основные требования к самоанализу: место разбираемого урока в системе уроков по изучаемой теме, обоснование цели, задач урока и выполнение намеченного плана урока, характеристика класса и мотивировка отбора учебного материала для данного урока, психологическая и педагогическая оценка системы учебных заданий и упражнений, выполненных учащимися на уроке, оценка развития самостоятельного мышления учащихся на уроке. Мотивировка выбора методов урока, оценка соответствия данных методов целям и содержанию урока, выполнению поставленных задач, удовлетворенность или неудовлетворенность учителем уроком (его отдельными частями); меры, намеченные учителем по устранению отмеченных недостатков, оценка и обоснование достигнутых на уроке результатов. Самооценка как одно из условий творческого труда учителя. Общая оценка степени достижения учебной и воспитательной целей урока. Общая мотивированная оценка результатов урока: оптимальность обучающих действий учителя; качество знаний, умений и навыков учащихся; тенденция сдвигов в их развитии и воспитанности. Аргументиро-

ванная характеристика достоинств урока. Элементы творчества, заслуживающие изучения и внедрения в практику работы учителей школы. Существуют несколько схем самоанализа урока (приложение 1).

4-й этап. Рекомендации учителю по совершенствованию образовательного процесса.

Учителю не следует давать советы по устранению недостатка. Важно ему помочь самому это решение принять. мудро поставленные вопросы – главное условие данного этапа.

Нетрудно понять, что в данных случаях руководитель не указывает учителю на недостатки в его уроке. Он подводит педагога к ситуации сопоставления его решений, деятельности, поведения с существующими нормами, к обнаружению собственных недоработок и собственной недостаточной компетентности.

Существуют различные ВИДЫ ПОСЕЩЕНИЯ УРОКОВ.

1. Выборочное посещение уроков.

Директор или его заместитель по учебной работе по личному плану посещает отдельные уроки. Такая проверка дает возможность установить, как педагог подготовлен к уроку, какова активность класса. Таким образом, можно наблюдать деятельность учителя и учащихся в обычной обстановке.

2. Тематическое посещение уроков.

Администрация с целью всестороннего изучения системы работы учителя посещает цикл уроков по одной теме. Такая проверка дает возможность оценить достоинства и недостатки педагога, дать ему квалификационный совет по совершенствованию педагогического мастерства.

3. Параллельное посещение уроков.

Заместитель директора посещает уроки двух учителей в параллельных классах по одной теме. Цель посещения – раскрыть особенности педагогического почерка учителя или эффективность отдельных методов обучения.

4. Целевое посещение урока.

Директор образовательной организации или его заместитель не являются специалистами по всем учебным предметам. В целях углубленного изучения работы учителя на урок приглашается опытный специалист (методист), руководитель предметной кафедры (школьного методического объединения), учитель-предметник высшей квалификационной категории.

5. Комплексное изучение образовательного процесса в отдельных классах.

Директор или его заместитель в течение всего учебного дня присутствует в одном классе. Таким образом, проверяется работа одних и тех же учащихся в разных условиях. Это позволяет сделать выводы о том, почему учащиеся достигают различных учебных результатов у разных учителей, как поддерживается дисциплина на уроках, как выполняются единые требования к учащимся.

Аспекты анализов уроков:

- а) исходя из функций, направлений учебного процесса (воспитательная, развивающая, практическая направленность урока; реализация принципов обучения; формирование общих учебных умений и навыков; организация самостоятельной работы учащихся; активизация познавательной деятельности; осуществление межпредметных связей и т.п.);
- б) исходя из характера деятельности учителя и учащихся;
- в) по компонентам процесса обучения (цели, задачи, содержание, формы, методы, условия успешной организации обучения);
- г) по этапам урока (подготовка к восприятию, проверка знаний, умений и навыков, изучение нового материала, закрепление пройденного материала, домашнее задание, итоги урока и т.п.).

Подробнее остановимся на анализе урока проверяющим.

Различают следующие виды анализа урока:

1. *Краткий.*
2. *Структурный.*
3. *Аспектный.*
4. *Дидактический.*
5. *Психологический.*
6. *Полный.*

Краткий (оценочный) анализ проводится сразу после урока и не является окончательным. Он дает начало другому анализу. Наблюдая урок, анализирующий оценивает выполнение поставленной цели урока и сопоставляет полученный результат с прогнозируемым.

Краткий анализ урока:

1. Постановка на уроке цели.
2. Какими методами она достигалась.
3. Примеры, подтверждающие работу учителя по реализации задач урока.
4. Была ли обеспечена на данном уроке преимущество в решении данной задачи?
5. Проанализировать использование форм и методов обучения и воспитания.
6. Какова работа на уроке учащихся с учебниками и другой литературой?
7. Как организована самостоятельная работа каждого учащегося и каков ее уровень?
8. Достигнут ли результат по аспектной цели урока?
9. Как на уроке оценивались знания, умения и навыки учащихся, каково воспитательное значение оценки и как она помогает достижению конечного результата?

Структурный (поэтапный) анализ урока является основой для всех анализов и проводится вслед за кратким. Он определяет логическую последовательность и взаимосвязь структурных элементов урока и выделяет доминирующие этапы урока.

Структурный анализ урока:

1. Выявить главные элементы урока и определить основные виды работы с учащимися.
2. Определить их последовательность и целесообразность.
3. Выявить временной фактор и его рациональность по этапам урока.
4. Как развивается учебная деятельность учащихся от первого до последнего структурного элемента урока?
5. Какова взаимосвязь отдельных структурных элементов урока?
6. Какова результативность отдельных этапов урока в конечном усвоении знаний учащихся?

Аспектный анализ осуществляется на основе структурного. Главное внимание уделяется анализу одного из аспектов урока.

Аспектный анализ урока:

1. Постановка и решение на уроке цели и задач.
2. Оптимальность выбора типа и структуры урока для решения данной аспектной задачи.
3. Соответствие содержания, понятий, факторов и идей изучаемого материала решению данной аспектной задачи.
4. Была ли обеспечена на данном уроке преимственность в решении данной задачи?
5. Проанализировать использование форм и методов обучения и воспитания.
6. Какова работа на уроке учащихся с учебниками и другой литературой?
7. Как организована и каков уровень самостоятельной работы каждого учащегося?
8. Достигнут ли результат по его аспектной цели?
9. Как на уроке оценивались знания, умения и навыки учащихся, каково воспитательное значение оценки и как она помогает достижению конечного результата?

Дидактический анализ – это анализ основных дидактических категорий (реализация принципов дидактики, отбор методов, приемов и средств обучения и учения учащихся, дидактическая обработка учебного материала урока, педагогическое руководство самостоятельной познавательной деятельностью учащихся и т.п.).

Дидактический анализ урока:

1. Общие сведения об учителе и классе.
2. Тема урока, его место в системе уроков по данной теме.
3. Цели-задачи урока (обучение, воспитание, развитие), комплексность их решения.

4. Оптимальный отбор содержания обучения под поставленные цели.
5. Адекватность, то есть соответствие методов и средств целям и содержанию урока. Их оптимальность и интенсивность.
6. Тип урока, рациональность избранной структуры урока, то есть соответствие ее целям, содержанию и методам обучения.
7. Дидактическое взаимодействие на уроке. Технология реализации сотрудничества в обучении.
8. Посильность объема и сложности домашнего задания.
9. Степень реализации триединой задачи урока.

Психологический анализ – это изучение выполнения психологических требований к уроку (обеспечение познавательной деятельности учащихся развивающего типа).

Психологический анализ урока:

1. Проектирование развития учащихся в пределах изучения конкретного учебного предмета и конкретного урока.
2. Учет в целевой установке урока психологической задачи изучения темы и результатов, достигнутых в предшествующей работе.
3. Предусмотрение отдельных средств психолого-педагогического воздействия, методических приемов, обеспечивающих развитие учащихся.

Полный анализ урока является суммой обобщенных выводов по всем аспектам урока:

1. Целевая направленность урока.
2. Каков объем отобранного на урок учебного материала и реальность его усвоения на уроке учащимися?
3. Какое время на уроке было отведено изучению нового материала, его разбору, закреплению и выявлению результатов усвоения?
4. Как организована самостоятельная мыслительная деятельность учащихся, уровень взаимопроверки своих знаний на уроке?
5. Как работа с учебником способствовала усвоению и закреплению знаний учащихся?
6. Выявить, каков уровень обратной связи со всеми учащимися.
7. Какова система заданий работы учителя с учащимися и как она способствует достижению необходимого уровня знаний на данном уроке?
8. Рациональность проведения уроков разных типов – лекции, семинара, конференции, диспута, конкурса и т.д., выдача материала блоками, использование опорных сигналов на данном уроке.
9. Какие методы и приемы обучения были использованы?

10. Осуществляется ли опора на межпредметные связи?
11. Насколько творчески проверено домашнее задание предыдущего урока у всех и доведено ли новое до каждого учащегося, его оптимальность с учетом объема заданий по другим предметам?
12. Каков результат усвоения знаний учащимися и не снизится ли он в новых условиях, ситуациях?

Обратим внимание на все аспекты урока.

Анализ цели урока.

Анализируя цель урока, «проверяющие» определяют:

- краткость, четкость и простоту формулировки цели;
- заложен ли в формулировке конечный результат, то есть диагностична ли цель;
- какова связь цели с темой урока, то есть перспективна ли цель;
- реальность достижения цели;
- соотносимость цели, содержания учебного материала, методов обучения и форм организации познавательной деятельности на уроке;
- отсутствие разрыва между целью и результатом.

Анализ структуры и организации урока.

Соответствие структуры урока его целям. Продуманность выбора типа урока, его структуры, логическая последовательность и взаимосвязь этапов урока. Целесообразность распределения времени урока между ними. Рациональность выбора форм обучения. Наличие плана урока и организация его выполнения учителем. Оборудование урока. Рациональная организация труда учителя и учащихся.

Анализ содержания урока.

Соответствие содержания урока требованиям государственных программ. Полнота, достоверность, доступность изложения. Научный уровень излагаемого материала. Степень нравственного влияния, воспитательная направленность урока. Генерализация основных идей урока (темы, курса). Политехническая направленность урока, его связь с жизнью, трудовым воспитанием и профориентацией. Реализация развивающих возможностей урока в плане формирования активной учебной деятельности самостоятельного мышления, познавательных интересов. Подведение учащихся к восприятию новых знаний. Выделение главной идеи нового материала. Формирование новых понятий. Актуализация опорных знаний. Организация самостоятельной работы учащихся. Характер тренировочных упражнений, виды самостоятельных работ, степень сложности, вариативность, учет уровня подготовленности учащихся класса. Инструктаж и помощь учителя. Степень усвоения нового материала (эффективность). Связь нового с ранее изученным. Повторение (организация, формы, приемы, объем).

Анализ методики проведения урока (деятельность учителя).

Определение обоснованности и правильности отбора методов, приемов и средств обучения, их соответствия содержанию учебного материала, поставлен-

ным целям урока, учебным возможностям данного класса, соответствие методического аппарата урока каждому его этапу и задачам активизации учащихся. Разнообразии приемов и методов, применяемых учителем. Эмоциональность подачи материала. Эффективность использования наглядных пособий, дидактического раздаточного материала и технических средств обучения. Оценка методической вооруженности учителя и владением им современными образовательными технологиями:

1. Правильность отбора методов, приемов и средств обучения с учётом темы и цели урока, возможностей класса, самого учителя и учебно-материальной базы.
2. Разнообразие методов и приемов, применяемых на уроке.
3. Формирование у учащихся новых понятий.
4. Актуализация опорных знаний.
5. Качественное освоение нового материала.
6. Использование средств обучения.
7. Организация учителем самостоятельной работы учащихся.
8. Педагогическая техника учителя: темп речи, дикция, эмоциональность изложения, точность использования специальной терминологии, умения в межличностном общении, приемы влияния на учащихся.

Анализ работы учащихся на уроке.

- Общая оценка работы класса.
- Внимание и прилежание. Интерес к предмету.
- Активность класса, работоспособность учащихся на разных этапах урока.
- Организация самостоятельной учебной работы учащихся, выработка рациональных приемов учебного труда учащихся.
- Оценка целесообразности и эффективности примененных форм учебной работы.
- Формирование универсальных учебных и специальных умений и навыков. Выполнение единых требований.
- Индивидуальная работа со слабыми учениками.
- Качество знаний, умений и навыков.
- Глубина, осознанность и прочность знаний. Умение вычленять ведущие идеи в материале урока, применять знания в различных ситуациях, приобретать с помощью имеющихся новые знания.
- Степень овладения практическими навыками.
- Характер проверки знаний учащихся учителем. Виды проверки.
- Накопляемость, объективность выставленных оценок, их мотивировка, воспитывающий и стимулирующий характер.
- Культура межличностных отношений.
- Рефлексия.

Анализ домашнего задания, полученного учащимися. Цель, объем. Соотношение между объемом работы, выполненной на уроке, и объемом работы, заданной на дом. Характер домашнего задания (творческий, тренировочный, закрепляющий, развивающий) и его посильность. Комментарий и инструктаж учителя по домашнему заданию.

Оценка санитарно-гигиенических условий урока.

1. Классная доска.
2. Уровень освещенности, чистота помещения.
3. Приемы и методы работы над осанкой учащихся.
4. Режим проветривания, проведения физкультминуток, фрагментов релаксации.
5. Применение наглядности.
6. Наличие отвлекающего от темы урока, а при неизбежности данного использования учителем в ходе учебного занятия.
7. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности на соответствующих уроках.

Психологический анализ урока.

1. Психологическое состояние учащихся перед началом урока и в ходе его.
2. Развитие внимания, устойчивость внимания на разных этапах урока, приемы привлечения внимания и поддержания его устойчивости, случаи отвлечения внимания и его причины, соотношение произвольного и непроизвольного внимания.
3. Развитие и тренировка памяти учащихся.
4. Развитие мышления учащихся: создание проблемных ситуаций, использование заданий, формирующих параметры мыслительных операций: сравнение, анализ, синтез, обобщение, конкретизация, систематизация, абстрагирование, создание условий для развития творческого мышления.

Общие выводы.

1. Оценка самоанализа урока учителем.
2. Общая мотивированная оценка результатов урока: оптимальность обучающих действий учителя; качество знаний, умений и навыков учащихся: тенденция сдвигов в их развитии и воспитанности.
3. Аргументированная характеристика достоинств урока (*элементы творчества, находки, результативность*).
4. Научная обоснованность вывода и оценок, опора на достижения психолого-педагогической науки и передовой педагогический опыт. Конкретность выводов и предложений, их доказательность и убедительность.
5. Недостатки урока, диагностика причин недостатков, конкретные предложения по их устранению.
6. Рекомендации по самообразованию на основе выводов и предложений, определение сроков повторного анализа.

Уровни проведения урока

Высший: прогнозирование способов перевода школьников к заданному целями обучения результату на основе обратной связи и преодоления возможных затруднений в работе с учащимися.

Высокий: включение учащихся в разрешение гипотезы, предусмотренной задачами урока.

Средний: выявление знаний и умений учащихся и сообщение информации соответственно теме и задачам урока.

Низкий: организация опроса школьников и объяснение нового материала по заранее составленному плану без активизации познавательной деятельности учащихся, направленной на получение положительного результата.

Типология по уровню проведения уроков:

1. Активный тип урока.
2. Ситуативный тип урока.
3. Пассивный тип урока.

Рекомендации проверяющему:

1. Постарайтесь провести анализ урока сразу (в этот же день) после посещения.
2. Пригласите учителя в свой кабинет, но если надо показать методические возможности учебного кабинета в ходе урока, то лучше это сделать в учебном кабинете. Обязательно проведите совместно с учителем оценку санитарно-гигиенических условий осуществления образовательного процесса и определите проведение возможных мероприятий по улучшению условий проведения уроков (при необходимости).
3. Дайте учителю возможность провести самоанализ. Стиль беседы с учителем: доброжелательность, уважительность и тактичность разговора с учителем, опора на положительное. Учет индивидуальных особенностей учителя: характер, тип нервной деятельности, стаж и степень педагогического мастерства, общий кругозор и педагогическая эрудиция. *«Сильный не тот, кто может положить на лопатки одним взглядом, а тот, кто одной улыбкой способен поднять с колен» (Жюльет Бинош).*

А далее уже по ходу своего анализа укажите положительные моменты, тактично наметьте на явные недостатки и выскажите предложения. При общей оценке урока придерживайтесь основных рекомендаций, конкретных методик и в то же время не загоняйте учителя в жесткие рамки. Урок – это все-таки творение учителя и учеников. И уж тем более не старайтесь свой «методический костюм» надеть на учителя, природа одарила каждого человека своей индивидуальностью, и не всегда ваши суждения будут единственно верными. Поблагодарите учителя за урок, пожелайте ему дальнейших успехов.

Известный педагог и публицист Симон Соловейчик говорил: «Урок – загадка, учитель – загадчик, а человек, разбирающий урок, кто бы он ни был, должен быть разгадчиком».

Итак, для обеспечения эффективности инноваций такого масштаба, как ФГОС и НСОТ, необходимы анализ и совершенствование существующей в каждой образовательной организации системы ВШК с учетом новых требований как к результатам, так и к процессу их получения.

Для реализации комплексной роли ВШК важно обучение членов педагогического коллектива использованию принципов критериального оценивания как по отношению к собственной деятельности, так и по отношению к оценке деятельности ученика.

Нельзя не принимать во внимание долгие годы воспитания в профессиональной среде привычки ждать распределения благ «поровну». Это положение усугубляется отсутствием понимания многими педагогами роли любого управленческого документа как определяющего границы и возможности собственной деятельности. Подавляющее большинство учителей воспринимает процедуры ВШК как оценку деятельности одного человека другим, тогда как грамотно спроектированный ВШК не что иное, как управляющая система, выстроенная по принципу гипертекстного пространства, кластерной сети, где в каждом узле происходит накопление, переработка, осмысление и выдача информации, необходимой для поддержания высокого уровня качества всего образовательного процесса.

На сегодняшний день роль ВШК как инструмента управления образовательным процессом в образовательной организации еще ждет своего комплексного изучения. Этого требуют, но одновременно этому и способствуют не только такие документы, как ФГОС и НСОТ, но и документы, определяющие направления совершенствования ОП школы, положения «Нашей новой школы», «Закона об обучении детей с ОВЗ» и др.

По мнению Натальи Львовны Галеевой, профессора кафедры управления развитием школы МПГУ, ниже представлена более точная, с позиции теории качества, структура ВШК (совокупность требований по ФГОС), где качество управления входит в раздел «качество процесса» наряду с качеством других ресурсов: организационных (уроки, события, экскурсии и др.), кадровых (компетентность учителей, методистов, специалистов), материальных (кабинеты и т.п.). Именно эти ресурсы и условия прописаны во ФГОС как носители качества реализации основной образовательной программы (рис. 1).

Раздел «ВШК качества процесса» спроектирован на основе ресурсного, компетентностно-деятельностного подходов и также с учетом принципов критериального оценивания. В этом разделе ВШК определяется уровень достигнутых условий реа-



Рис. 1

лизации основной образовательной программы, в том числе кадровых, психолого-педагогических, информационно-методических, материально-технических и иных условий. На стр. 39 ФГОС ООБ цели этого раздела ВШК определены как «... **обоснование необходимых изменений в имеющихся условиях в соответствии с приоритетами основной образовательной программы основного общего образования образовательного учреждения**».

Первый раздел ВШК качества процесса называется «Качество обучающей предметной деятельности». Именно содержание этого раздела становится предметом обсуждения сегодня на проблемных педсоветах, обучающих семинарах. Предлагаемая структура этого раздела, включающая 10 направлений анализа, выстроена также по принципу необходимости и достаточности. Направления анализа могут быть расширены, уточнены. Но все описанные направления раздела должны быть реализованы в ВШК:

- качество планирования и организации уроков по предмету;
- качество деятельности по развитию метапредметных умений (УУД);
- качество деятельности по реализации требований по сохранению здоровья обучающихся в учебном процессе;
- качество деятельности по обучению и развитию обучающихся на основе использования ИКТ;
- качество деятельности по проектированию и реализации индивидуальных учебных программ для отдельных учащихся;
- качество деятельности по организации и проведению предметных событий в школе;
- качество деятельности по организации и проведению внешкольной предметной деятельности обучающихся: экскурсий, экспедиций и др.;
- качество реализации требований Закона об инклюзии – деятельности по обучению детей с ОВЗ;
- качество деятельности учителей по развитию и обустройству предметного кабинета, образовательного пространства школы;
- качество деятельности педагогического коллектива по реализации внеурочной деятельности как ресурса реализации требований к «портрету выпускника».

Все данные критерии должны быть учтены учителем при разработке современного урока по ФГОС и должны быть также проанализированы проверяющим(и) с целью повышения качества образования (приложение 2).

Итак, с позиции идеологии ФГОС система ВШК рассматривается не в рамках «модели контроля», а в рамках «модели обеспечения» качества образования. Только тогда система оценивания качества может нести свою долю ответственности за выполнение требований стандартов.

Несомненно, ошибочна и излишняя детализация различных направлений ВШК. Предостережение от допущения возможных ошибок в следующих словах Марины Цветаевой: «...подробность какого-нибудь описания всегда в ущерб его точности». «Искусство управления в том, чтобы одновременно с анализом подробностей и деталей не упустить из виду целого».

Сегодня в этом плане эффективным организационным ресурсом модернизации ВШК является описанная в 2004 году А.Т. Харисовым модель единой системы внутришкольного контроля, аттестации и повышения квалификации.

Интегративный подход в модернизации ВШК позволяет включить каждого участника образовательного процесса в управленческую деятельность посредством сочетания вертикальных и горизонтальных связей управления, создания различных центров управления, обеспечить соответствующую мотивацию самосовершенствования каждого субъекта образовательного процесса.

Самоанализ урока

1. Учтены ли при планировании данного урока особенности учащихся?
2. Дайте обоснование выбранной вами формы учебного занятия.
3. Связь темы и раздела с предыдущими темами и разделами. Каков тип урока:
 - урок овладения новыми знаниями, на котором проводятся накопление фактического материала, наблюдения, изучение процессов и явлений, их осмысление и формирование понятий и образов;
 - урок формирования и усвоения умений и навыков;
 - урок обобщения и систематизации знаний;
 - урок повторения или закрепления, то есть комплексного применения знаний, умений и навыков;
 - контрольно-проверочные уроки;
 - урок формирования и развития творческого потенциала и образного мышления учащихся;
 - комбинированный урок.
4. Какие задачи решались на уроке:
 - воспитывающие;
 - технические (навыки и умения);
 - развивающие (творчество).

Взаимосвязь задач. Какие задачи были главными? Как учтены особенности класса и отдельных групп в решении учебных задач? Индивидуальная работа.
5. Структура урока и логическая связь между этапами урока (совокупность этапов урока, обеспечивающая их целостность).
6. Смена видов деятельности. Активность учащихся на уроке.
7. Дать обоснование выбора методов обучения и учебных технологий.
8. Формы организации учебной деятельности учащихся (фронтальная, индивидуальная, групповая, парная, дифференцированная).
9. Организация контроля на уроке, оценка знаний учащихся.
10. Использование возможностей кабинета на уроках (технические средства обучения, изобразительный материал, раздаточный, выставочный, оборудование рабочих мест).
11. Обеспечивалась ли высокая работоспособность учащихся в течение урока?
12. Психологическая атмосфера на уроке, общение с классом, отдельными учащимися.
13. Рациональное использование времени учащихся на уроке.
14. «Запасные» методические «ходы» на случай непредвиденных ситуаций.

Удалось ли полностью реализовать поставленные задачи? Если не удалось, то какие и почему? Когда учитель планирует выполнение нереализованного материала?

Анкета для учителей, предназначенная для самооценки своих уроков
в рамках внутреннего оценивания качества обучения

		Не соответствует действительности	Скорее не соответствует действительности	Скорее соответствует действительности	Соответствует действительности	Не подлежит наблюдению
Использование времени	Время на уроке используется эффективно (пунктуальность, нет потерь времени, материал подготовлен заранее, связные переходы)					
	Учитель удерживает в поле зрения работу всего класса					
	Урок проходит без помех					
Климат, благоприятный для учебного процесса	Учитель и учащиеся обходятся друг с другом внимательно и с уважением					
	Учебная атмосфера без напряженности и страха (иногда учащиеся смеются)					
	Учитель обходится с ошибками и «неподходящими» высказываниями учащихся конструктивно (ошибка как шанс, как указание, способствующее пониманию)					
	Темп урока адекватный (например, после вопроса выдерживается достаточная пауза, при медленной работе ученика учитель проявляет терпение, нет «гонки»)					
Мотивирование	Есть взаимосвязь с содержанием других предметов					
	Есть взаимосвязь с опытом из повседневной жизни					
	Задания разнообразны (не типовые, монотонные, не стереотипные)					
	Средства обучения и учебный материал обращаются к нескольким чувствам					
	Учитель дает дифференцированную обратную связь					
Ясность	Учебные цели урока сообщаются ученикам (или уже им известны)					
	Урок протекает связно (логично, последовательно, с осмысленными переходами между составными элементами, прослеживается «красная нить»)					
	Учитель говорит точно и ясно					

КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

		Не соответствует действительности	Скорее не соответствует действительности	Скорее соответствует действительности	Соответствует действительности	Не подлежит наблюдению
Дифференциация	Урок строится и учебные занятия предлагаются с учетом <i>половой специфики</i>					
	Урок строится и учебные занятия предлагаются с учетом <i>разных возможностей учащихся разного языкового происхождения</i>					
	На уроке учитываются особые возможности <i>более слабых учащихся</i> (специальные задания, дифференцирование, развитие способностей)					
	На уроке учитываются особые возможности <i>более сильных учащихся</i> (специальные задания, дифференцирование, развитие способностей)					
Активирование	Урок предоставляет возможности для <i>саморегулируемого обучения</i> (приемы работы, стратегии развития мышления, учебной деятельности, памяти)					
	Урок содержит пространство для <i>свободного маневра</i> (каждый незначительный шаг не простроен заранее до мелочей, не фокусируется на единственно верном ответе или решении)					
	Имеются сложные задания на применение <i>изученного материала</i> и перенос его на другие проблемы					
	Учащиеся <i>принимают активное участие</i> в ведении урока (например, задают вопросы, выдвигают предложения, проявляют интерес, критикуют)					
	Учащиеся демонстрируют овладение <i>методическими компетентностями</i> (например, умеют готовить презентации, самостоятельно планируют и осуществляют процессы работы, работают с текстом, ищут информацию, работают со справочным материалом)					
	Словесная информация подкрепляется <i>невербальной</i> (например, графиками, схемами, картинками, физическими моделями, движениями тела)					
	Процентная доля учащихся, вовлеченных в происходящее на уроке, составляет примерно...	до 25%	до 50%	до 75%	> 75%	
	Доля говорения учащихся от общего времени говорения...	до 25%	до 50%	до 75%	>75%	

Технологическая карта урока, соответствующая требованиям ФГОС

Основные этапы организации учебной деятельности	Цель этапа	Содержание педагогического взаимодействия			
		Деятельность учителя	Деятельность обучающихся		
			Познавательная	Коммуникативная	Регулятивная
1. Постановка учебных задач	Создание проблемной ситуации. Фиксация новой учебной задачи	Организовывает погружение в проблему, создает ситуацию разрыва	Пытаются решить задачу известным способом. Фиксируют проблему	Слушают учителя. Строят понятные для собеседника высказывания	Принимают и сохраняют учебную цель и задачу
2. Совместное исследование проблемы	Поиск решения учебной задачи	Организует устный коллективный анализ учебной задачи. Фиксирует выдвинутые учениками гипотезы, организует их обсуждение	Анализируют, доказывают, аргументируют свою точку зрения	Осознанно строят речевые высказывания, рефлексия своих действий	Исследуют условия учебной задачи, обсуждают предметные способы решения
3. Моделирование	Фиксация в модели существенных отношений изучаемого объекта	Организует учебное взаимодействие учеников (группы) и последующее обсуждение составленных моделей	Фиксируют в графические модели и в буквенной форме выделенные связи и отношения	Воспринимают ответы обучающихся	Осуществляют самоконтроль. Принимают и сохраняют учебную цель и задачу
4. Конструирование нового способа действия	Построение ориентированной основы нового способа действия	Организует учебное исследование для выделения понятия	Проводят коллективное исследование, конструируют новый способ действия или формируют понятия	Участвуют в обсуждении содержания материала	Принимают и сохраняют учебную цель и задачу. Осуществляют самоконтроль
5. Переход к этапу решения частных задач	Первичный контроль за правильностью выполнения способа действия	Диагностическая работа (на входе), оценивает выполнение каждой операции	Осуществляют работу по выполнению отдельных операций	Учатся формулировать собственное мнение и позицию	Осуществляют самоконтроль

КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Основные этапы организации учебной деятельности	Цель этапа	Содержание педагогического взаимодействия			
		Деятельность учителя	Деятельность обучающихся		
			Познавательная	Коммуникативная	Регулятивная
6. Применение общего способа действия для решения частных задач	Коррекция отработки способа	Организует коррекционную работу, практическую работу, самостоятельную коррекционную работу	Применяют новый способ. Отработка операций, в которых допущены ошибки	Строят рассуждения, понятные для собеседника. Умеют использовать речь для регуляции своего действия	Самопроверка. Отрабатывают способ в целом. Осуществляют пошаговый контроль по результату
7. Контроль на этапе окончания учебной темы	Контроль	Диагностическая работа (на выходе): организация дифференцированной коррекционной работы, контрольно-оценивающая деятельность	Выполняют работу, анализируют, контролируют и оценивают результат	Рефлексия своих действий	Осуществляют пошаговый контроль по результату

ЛАЙФХАК ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В данной статье представлено описание инновационного продукта, разработанного средней школой №258 Колпинского района Санкт-Петербурга в рамках экспериментальной площадки города по теме «Использование дистанционных образовательных технологий при обучении различных категорий учащихся».

На сегодняшний день дистанционное обучение является достаточно востребованной формой организации учебной деятельности в сфере образования. И это неудивительно, ведь за последнее десятилетие информационные образовательные технологии в нашей стране получили такое интенсивное развитие, что шагнули далеко вперед и завоевали свое, далеко не последнее место в образовательном процессе, потеснив традиционные формы обучения. Если сравнивать дистанционное обучение (ДО) с другими информационными технологиями, то оно выгодно отличается тем, что для работы с информацией не только используют кино-, аудио- и видеотехнику, компьютеры, телекоммуникационные сети, почтовые сервисы, но и позволяют общаться с учеником. Получая обратную связь, преподаватель имеет возможность быстро и гибко координировать весь процесс обучения и менять его в зависимости от потребностей обучаемого. Обучающийся, в свою очередь, получает уникальную возможность приобретать знания в удобное для себя время, в удобном месте и в удобном темпе.

На данный момент дистанционные технологии активно используются при обучении детей с ограниченными возможностями здоровья. А вот в практику работы общеобразовательных школ обучение с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ) входит не столь уверенно и интенсивно. Специалисты это связывают с недостаточным уровнем подготовленности к внедрению ДО самих школьных педагогов, а также отсутствием методического сопровождения (нормативно-правовых документов, локальных актов, регламентирующих особый процесс обучения).

Название инновационного продукта – Лайфхак по организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий.

В нашем случае Лайфхак – это набор методик и приемов «взлома» повседневной педагогической деятельности, позволяющий внедрить современные технологии в образовательную практику различных школ.

Лайфхак по организации обучения с использованием ДОТ способствует:

- развитию всей системы дистанционного обучения, в том числе и в сочетании с применением таких современных педагогических технологий, как «Перевернутый класс», «Смена рабочих зон», технологии критического мышления;
- повышению мотивации педагогических работников к труду и формированию педагогического корпуса, соответствующего требованиям профессионального стандарта, особенно в части требований к ИКТ-компетенциям;
- оптимизации тьюторского сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов школы в области ДОТ в рамках «внутрифирменного» повышения квалификации;
- освоению обучающимися новых умений и навыков по сравнению с существующей практикой, развитию их познавательных интересов и способности к самосовершенствованию;
- повышению уровня удовлетворенности потребителей (родителей, обучающихся) качеством оказываемых образовательных услуг.

Концепция инновационного продукта представлена в виде схемы, включающей в себя три основных компонента (рис. 1):



Рис. 1

1. Модель по организации обучения с использованием ДОТ, выполненная в текстовом процессоре Word (приложение 1), раскрывающая предпосылки внедрения и общие принципы организации образовательного процесса с применением ДОТ.
2. Лайфхак по организации обучения с использованием ДОТ (приложение 2), конкретизирующий различные аспекты внедрения ДО и значительно упрощающий процесс достижения поставленных образовательным учреждением целей. Лайф-

как также выполнен с использованием стилей, графики, диаграмм в приложении Word.

3. Субъектная регуляция организационного взаимодействия при ДО (приложение 3), раскрывающая особенности отношений между всеми участниками учебно-воспитательного процесса и содержащая в достаточном объеме учебно-методическую базу для каждого из них. Данный документ оформлен с помощью программы Excel, содержащей электронную таблицу с активными ссылками на внутренние и внешние ресурсы.

Сильные и слабые стороны Лайфхака по организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий можно проанализировать с помощью системы количественной балльной оценки. Баллами оцениваются показатели качества, которые соотносятся со следующими конструктивными особенностями Лайфхака по организации обучения с использованием ДОТ. А именно:

- Управление системой ДО. В данном контексте следует рассматривать ведущую роль администрации ОУ как умение эффективно организовать деятельность всей школы для достижения поставленных целей и задач.
- Наличие нормативно-правовой базы ОУ. Создание пакета нормативных документов, регламентирующих правовые аспекты использования ДОТ в образовательном процессе в рамках действующего законодательства.
- Удовлетворение запросов потребителей. Результаты изменения школьной практики можно рассматривать как значимые, если они представляют ценность не только для школы или органов управления, но (что более важно) и для потребителей образовательных услуг.
- Классификация видов деятельности. Условное разделение деятельности по внедрению ДО на нормативную, организационную, информационную, сопроводительную, содержательную и т.п., позволяет наиболее рационально и эффективно организовывать работу всего ОУ в данном направлении.
- Вовлеченность всех участников образовательного процесса. Важный аспект внедрения ДОТ в практику ОУ, позволяющий обеспечить непрерывное улучшение качества происходящих процессов.
- Наличие четкого инструментария. Методический инструментарий должен быть разработан для всех участников внедрения ДО и содержать различные методики, практики, программы, инструкции, шаблоны и т.п.
- Экспертное и мониторинговое сопровождение. Вся деятельность ОУ по организации обучения с использованием ДОТ должна изначально рассматриваться как совокупность регламентированных процессов, результаты которых необходимо оценивать на основе объявленных критериев.
- Простота и доступность построения. Продукт должен быть максимально наглядным, интуитивно понятным и доступным для понимания любого пользователя.

ПРАКТИКА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Ведущие составляющие, в свою очередь, оцениваются с помощью шкалы из трех уровней, каждому из которых соответствуют определенные баллы и оценки.

Уровень	Баллы	Оценка
I	1-4	Удовлетворительно
II	5-7	Хорошо
III	8-10	Отлично

Полученную информацию можно представить графически (рис. 2). Очевидно, что чем ровнее и шире круг на «лепестковой диаграмме», тем выше характеристики инновационности и конкурентоспособности рассматриваемого продукта.



Рис. 2

Таким образом, Лайфхак по организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий позволяет говорить об организации ДО как о целостной системе, начинающейся с определения стратегии развития учреждения в данной области, наличия нормативно-правовой базы ОУ, информационной и методической поддержки всех участников образовательного процесса и заканчивая компонентами, связанными с оптимизацией расписания занятий, учетом успеваемости, взаимосвязанностью учебных курсов и пр.

Риски внедрения инновационного продукта (см. таблицы) в системе образования Санкт-Петербурга минимальны и не представляют никакой существенной угрозы для деятельности образовательного учреждения.

Таблица

Риски	Преодоление рисков
Высокая трудоемкость разработки дистанционных учебных курсов	- Разработка новых подходов к распределению учебной нагрузки для сетевых педагогов с учетом увеличения объемов работы на подготовку учебно-методического комплекса для ДО; - использование педагогами уже разработанных дистанционных учебных курсов, проведение уроков/ занятий в формате телеконференции, вебинара; - значительная социальная поддержка и развитие педагогической профессии через гранты, премии, социальные выплаты
Негибкость и запаздывающий характер развития системы профессиональной подготовки педагогов ОУ	Реализация системы «внутрифирменного» повышения квалификации педагогов по вопросам внедрения и организации обучения с использованием ДОТ, осуществляемая через тьюторство и предполагающая каскадный принцип формального, неформального и информального образования
Зависимость процесса обучения с использованием ДОТ от скорости доступа к ресурсам в сети Интернет	Составление расписания дистанционных учебных уроков/ занятий с учетом часов максимальной нагрузки на сеть Интернет

Данный инновационный продукт будет интересен:

- ✓ администрации – для определения стратегии внедрения дистанционных технологий в образовательный процесс ОУ и организации повышения квалификации педагогических работников в области ДО;
- ✓ педагогам (сетевым педагогам) – для организации учебной деятельности обучающихся в дистанционном формате;
- ✓ педагогам-психологам – для оказания консультативной помощи всем участникам учебно-воспитательного процесса по вопросам деятельности в системе ДО;
- ✓ классным руководителям – для осуществления мер, направленных на устранение возможных проблем (неуспеваемость, отсутствие оценок, недостаточное общение отдельных обучающихся с сетевыми преподавателями);
- ✓ школьным системным администраторам – для оценки уровня готовности материально-технической базы ОУ к организации обучения в дистанционном режиме и выбора платформы системы дистанционного обучения (СДО);
- ✓ родителям (законным представителям) обучающихся – для ознакомления с целями, задачами, особенностями и возможностями обучения с использованием ДОТ.

Профессионально-общественная экспертиза готового инновационного продукта состоялась 26 апреля 2017 года в рамках городского семинара «Деятельность школы в режиме ГЭП по внедрению дистанционных образовательных технологий: от идеи до реализации», участниками которого стали специалисты СПб АППО, ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ», ИМЦ Колпинского района Санкт-Петербурга, а также руководители различных образовательных учреждений Санкт-Петербурга. Инновационный продукт получил положительные отзывы и поддержку среди педагогического сообщества Санкт-Петербурга.

Таким образом, Лайфхак по организации обучения с использованием дистанционных образовательных технологий – это методический комплекс, включающий в себя:

- пошаговый алгоритм организации учебного процесса для обучения в дистанционном формате;
- авторские дистанционные курсы для СДО Moodle с применением технологии критического мышления, технологии «Перевернутый класс»;
- материалы, регламентирующие методику и порядок проведения учебных занятий и практикумов;
- методические рекомендации для обучающихся по изучению учебных курсов, организации самоконтроля;
- диагностические материалы по оценке результатов обучения с использованием дистанционных технологий;
- видеолектории и памятки для родителей обучающихся по различным аспектам организации обучения в дистанционном формате.

Ознакомиться с полной версией инновационного продукта можно на официальном сайте школы <http://innovaciimain.258spb.edusite.ru/>.

Источники

1. Зайченко Т.П. Основы дистанционного обучения: теоретико-практический базис: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2004.
2. Корнеева Е.Н. Субъектная регуляция образовательного взаимодействия: Монография. – Ярославль: Изд-во Ярославского гос. пед. ун-та им. К.Д. Ушинского (ЯГПУ), 2007. – 154 с.
3. Язык как система и деятельность. Материалы Международной научной конференции. – Ростов-на-Дону, Изд-во Foundation. 2013.

Модель по организации обучения учащихся с использованием ДОТ

МОДЕЛЬ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ УЧАЩИХСЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

ГБОУ средняя общеобразовательная школа №258 с углубленным изучением физики и химии Колпинского района Санкт-Петербурга



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Статья 16.
Реализация образовательных программ с применением электронного обучения и ДОТ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА

- ТРУДОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ**
- Планирование учебных занятий
 - Формирование навыков, связанных с ИКТ
 - Формирование мотивации к обучению
 - Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей



- НЕОБХОДИМЫЕ УМЕНИЯ**
- Владеть ИКТ-технологиями, разрабатывать и применять современные педагогические технологии
 - Использовать специальные подходы к обучению в целях включения в учебный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании

- ЦЕННОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ**
- Инцидентность и нацеленность на приобретение новых компетенций
 - Готовность к технологическим и социальным инновациям
 - Сотрудничество и взаимная ответственность
 - Информационная грамотность



- НАВЫКИ И УМЕНИЯ**
- Системное мышление
 - Использование цифровых технологий, сетевых инструментов с целью эффективного функционирования в экономике знаний
 - Коммуникация и работа с информацией

ВЫПУСКНИК XXI ВЕКА

- ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА**
- Упорство
 - Настойчивость
 - Ответственность
 - Рефлексия
 - Управление собственным поведением и эмоциями



- НЕОБХОДИМЫЕ ЗНАНИЯ**
- Методические документы по вопросам обучения и воспитания детей и подростков
 - Предметный предмет в пределах требований ФГОС
 - Основы методики преподавания, основные принципы деятельности педагога, виды и приемы современных педагогических технологий

ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

- КТО**
- Учитель – предметник
 - Педагог дополнительного образования
 - Классный руководитель
 - Педагог-психолог
 - Родитель
- КОГО**
- Обучающиеся общеобразовательных организаций
 - Обучающиеся, заинтересованные в углубленном изучении отдельных курсов
 - Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, хроническими заболеваниями
 - Обучающиеся, активно вовлеченные в занятия системы дополнительного образования

- ЧЕМУ**
- Математика, физика, биология, химия – 10-11 класс
 - Английский язык – 10-11 класс
 - Физическая культура – 5, 6, 7 класс
 - История – 5 класс
 - Обществознание – 5 класс
 - Русский язык – 4 класс
 - Математика – 4 класс
- ЗАЧЕМ**
- Подготовка обучающихся к сдаче ЕГЭ
 - Углубленное изучение тем, разделов из школьной программы
 - Освоение базового курса школьной программы обучающимися, ливидация пробелов в знаниях по определенным школьным предметам
 - Дополнительное образование по интересам

- КАК**
- Авторские курсы на платформе Moodle
 - Видеоконференции
 - Online – трансляции
 - Online и offline консультации
 - Форумы
 - Чат – занятия
 - Вебинары
- ГДЕ**
- В общеобразовательной организации
 - В организации дополнительного образования
 - Вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность (семейное образование и самообразование)



«ЭКСПЛУЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»
«СОЦИАЛЬНАЯ ИНКЛЮЗИЯ»

СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ

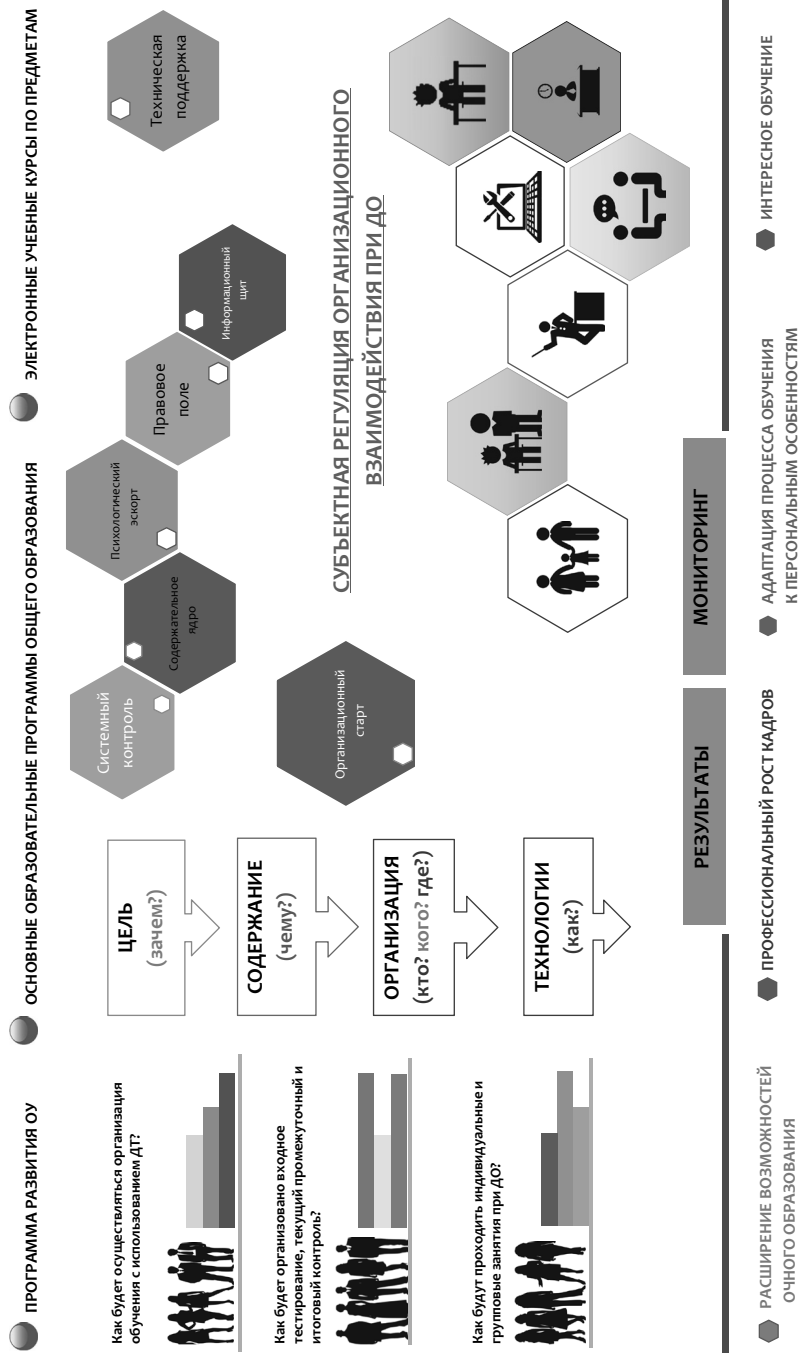
«МОЕ БУДУЩЕЕ – В МОИХ РУКАХ»
«ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ УСЛУГ»



Лайфхак по организации обучения с использованием ДОТ

ПРАКТИКА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ЛАЙФХАК ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ



Приложение 3
Субъектная регуляция организационного взаимодействия при дистанционном обучении (фрагмент)



РОЛЬ	ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ					
	Организационная	Нормативная	Содержательная	Сопровождение	Мониторинг	Информационная
<p>АДМИНИСТРАТОР</p> <p>1. Выбор стратегии внедрения дистанционных технологий в образовательный процесс ОУ.</p> <p>2. Диагностика компетентной информатичности и культуры педагогов ОУ.</p> <p>3. Организация повышения квалификации педагогических работников и уровня мастерства для эффективного осуществления дистанционного обучения, разработка программ подготовки педагогических кадров в области ИКТ-компетентности.</p> <p>4. Участие в подборе и расстановке педагогических кадров для организации дистанционного обучения в ОУ.</p> <p>5. Составление и корректировка расписания занятий учеников группы/класса.</p>	<p>1. Изучение законодательной и нормативно-правовой базы для организации обучения с использованием ДОТ в ОУ.</p> <p>2. Разработка локальных актов, регламентирующей деятельность ОУ по организации дистанционного обучения, а именно: Положение о реализации образовательных программ с использованием ДОТ; Положение об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками; Должностная инструкция заместителя директора по УВР; Должностная инструкция сетевого педагога; Должностная инструкция педагога-психолога; Договор с родителями; Дополнительное соглашение к Договору с родителями.</p> <p>3. Проведение общественно-профессиональной экспертизы локальных актов, по определенной ОУ форме.</p>	<p>1. Реализация дорожной карты внедрения дистанционных технологий в учебно-воспитательный процесс ОУ на определенный временной период.</p> <p>2. Установление контактов с внешними организациями по вопросам организации обучения с использованием ДОТ; Организация обучения педагогических работников (при необходимости).</p> <p>3. Корректировка расписания учебных занятий, других видов образовательной деятельности, осуществляющихся в дистанционном режиме.</p> <p>4. Контроль за правильным и своевременным ведением педагогами электронных классных журналов, другой документации.</p>	<p>1. Оказание методической помощи педагогам в разработке учебных программ и т.п.</p> <p>2. Коррекция персональных образовательных маршрутов педагогов на основе мониторинга их образовательных запросов.</p> <p>3. Формирование на основе мониторинга – компетентности обучающихся ОУ через участие в дистанционных олимпиадах и конкурсах различного уровня.</p>	<p>1. Курирование вопросов качества предоставления образовательных услуг при реализации программ с использованием дистанционных технологий.</p> <p>2. Оформление аналитической справки по результатам исследования компетентности и информатичности культуры педагогов за определенный период.</p> <p>3. Анализ эффективности использования кадровых ресурсов при ведении ДОТ в учебно-воспитательный процесс ОУ.</p>	<p>1. Организация просветительской деятельности среди обучающихся и их родителей (лиц их заменяющих) по вопросам обучения в дистанционном режиме.</p> <p>2. Участие в сетевом взаимодействии с участниками образовательного процесса посредством форумов, чатов, организованных на школьном сайте.</p>	<p>Техническая</p> <p>1. Использование информационных технологий в качестве основного инструмента в управленческой деятельности.</p>

ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНАЯ ШКОЛА: ОТ ИДЕЙ ДО КАЧЕСТВЕННОЙ РЕАЛИЗАЦИИ

Анализ возможностей, ресурсов образовательного учреждения, его конкурентоспособности в микрорайоне позволили автору статьи, директору средней школы №27 г. Сургута, определить предпочтительные линии для развития и дальнейшего движения образовательного учреждения на последующий период. Одна из таких линий, драйверов последующего роста – это естественнонаучная школа, актуальная и востребованная обществом. Администрации школы удалось убедить и сделать привлекательной эту идею для всего педагогического коллектива, ученического и родительского сообществ.

Проблема формирования у школьников мотивации к успешному изучению того или иного учебного предмета всегда является актуальной и одной из острых на всех уровнях школьного управления.

Своевременно сформированная мотивация снимает с учащихся напряжение, связанное с необходимостью выбора того или иного профильного направления жизненного пути, и делает этот выбор осмысленным и в некоторой степени безболезненным.

Известно, что на формирование мотивации оказывают значительное влияние педагогические условия – профессиональные и личностные качества учителя, личный опыт и предпочтения родителей. Однако и велика роль и влияние школьной среды, ее возможностей, мотивационного фона, традиций и отлаженной системы работы организации. Безусловно, что среда не дает готовые ответы или порядок действий, но совершенно точно создает условия задаваемого направления школьнику для его развития, траектории движения на будущее.

Педагогическим коллективом средней школы №27 г. Сургута была разработана концепция развития естественнонаучного образования, спланированы этапы и шаги ее реализации. Ключевые положения концепции следующие:

- разработка перспективного учебного плана с акцентом на естественнонаучную составляющую;
- качественное обновление материально-технической базы предметов биология, физика, химия, технология;
- проектно-исследовательская деятельность и развитие универсальных учебных действий;

- поиск социальных партнеров и организация социальных практик учащихся всех ступеней обучения;
- обновление и развитие методического обеспечения и сопровождения педагогов.

Необходимо особо отметить, что одним из ключевых звеньев закладываемой системы работы образовательного учреждения стала идея именного статуса – школы имени Д.И Менделеева. Знаковая историческая и великая по масштабу влияния на развитие наук фигура должна стать по замыслу маяком движения, притягательной силой для учащихся и родителей, нацеленных на достижение успехов в естественнонаучной составляющей школьного образования. Наряду с этим хотелось отдать должное достижениям в развитии ряда наук и научному подвигу ученого, местом рождения которого является город Тобольск, что в непосредственной близости от Сургута. Несомненно, что и в мотивационном отношении реализация такой идеи имела бы положительный эффект в достижении поставленной цели. Именно эта идея стала началом новых традиций – экскурсионных поездок школьников в город Тобольск, организация постоянно действующих выставок материалов о жизни и деятельности Д.И Менделеева, мероприятий, приуроченных ко дню его рождения.

Комплекс организованных интеллектуально-образовательных мероприятий, новых традиций, связанных с именем великого ученого, венчала научно-практическая конференция «Менделеевские чтения». Мероприятие изначально задумывалось нами как смотр первых шагов, проб школьников, активизация проектно-исследовательской деятельности. Несомненно, в продвижении задуманного сыграло значительную роль позитивное отношение и участие преподавателей Сургутского педагогического университета, даже несмотря на то, что уровень конференции изначально позиционировался как межшкольный. Конечно, темы работ и глубина их содержания не имели такого уровня, как проект «Шаг в будущее», но сам выход школьника на аудиторию, его участие и общение с ребятами других школ имели огромное значение для личностного роста, стали началом изменений в мотивационной сфере.

Значительное время потребовалось для обновления материально-технической базы – от стульев и столов до цифровых лабораторий. Задача была непростая, потребовался поиск ресурсов, порой и нестандартного формата – помощь выпускников учреждения, депутатов различного уровня, спонсоров и, конечно, постановка собственной внебюджетной деятельности на качественно новый уровень. Немалую долю в обустройство школы, создание действительно комфортной среды внесли и сами школьники, родители и педагогический коллектив. Так, например, разработанный и реализованный социальный проект «Зеленая школа» позволил сделать эстетическую составляющую коридоров и рекреаций уникальной, не имеющей равных в городе и округе. Озеленение школы, нового построенного спортивного комплекса, а также прилегающей территории стало одной из узнаваемых сторон, «фишкой» образовательного учреждения.

Важной составляющей мотивационной среды стало формирование и развитие системы общеучебных умений и навыков, или в сегодняшней интерпретации – универсальных учебных действий. Актуальность и необходимость такой работы была принята педагогическим коллективом и выстраивалась поэтапно. В первом полугодии проводилась рутинная отработка умений и навыков на уроках и во внеурочной деятельности. Перечень умений и навыков прошел тщательный анализ на возрастное соответствие, приоритетность предметной области, в результате чего Экспертным советом школы были структурированы и распределены по каждой параллели классов. Для проведения промежуточного контроля качества формирования и развития универсальных учебных действий организовывалось общешкольное мероприятие «Зимняя сессия», участниками которой стали не только школьники, но и выпускники, родители и учителя. На «Зимней сессии» учащимися проводилась защита определенных тем, как правило, имеющих межпредметный характер. Темы разрабатывались педагогическим коллективом, имели разный уровень сложности соответственно возрасту и возможностям школьника. Результатом работы для одних становилось сообщение, других – реферативная работа, а у третьих – работа исследовательского характера. Следует отметить, что значительная часть из них имела естественнонаучную направленность. Сами темы распределялись на специально организованном мероприятии «Ярмарка тем». За каждой темой закреплялся куратор из числа педагогов или успешных учащихся старших классов, ими же и контролировался ход подготовки работы к публичной презентации.

Широко практиковались в учебном учреждении и открытые доклады научно-познавательного характера наиболее продвинутых ребят. Обычно они проводились за полчаса до начала учебных занятий или в послеурочное время в специально оборудованном для этих целей помещении. Слушателем и участником такого события мог стать любой желающий.

Важно отметить и результаты работы по поиску и развитию отношений с социальными партнерами. Самое тесное сотрудничество и отклик у руководства мы нашли в нефтяной компании «Сургутнефтегаз». Были отлажены социальные практики на месторождениях, предприятиях по переработке нефти и газа. Ведущие специалисты и лучшие работники активно и с интересом участвовали в профориентационной работе-встрече, беседах, которые в свою очередь имели колоссальный эффект.

Очень тесное сотрудничество возникло с Тюменским государственным университетом в г. Сургуте, студенты и преподаватели которого стали для нас неотъемлемой частью мероприятий спортивного и интеллектуального характера. Преподаватели университета регулярно проводили лекции с живыми, актуальными для каждого школьниками темами экологического или естественнонаучного характера.

Наряду с этим для создания мотивирующей среды нами широко практиковались следующие педагогические приемы:

- создание психологически комфортной и доброжелательной обстановки в школьных стенах;
- учет настроения группы и лично каждого учащегося.
Это в свою очередь представило возможность:
- групповой работы, рефлексивной деятельности в психологически комфортной среде;
- осуществления социальной помощи и поддержки каждого учащегося, находящегося в образовательном процессе;
- для каждого объекта среды реализовать свои способности на практике и осуществлять личностное саморазвитие;
- свободно дискутировать и высказывать свою точку зрения на ту или иную проблему;
- ощущать поддержку своей учебной деятельности, в то же время необходимость нести ответственность за качество данной деятельности.

Такая система работы позволила иметь стабильно высокую динамику повышения количества успешных учащихся в микрогруппах и в целом на уровне учреждения и города – в интеллектуальных состязаниях различного уровня, повышение профессиональной компетентности педагогического коллектива, поступление выпускников на факультеты вузов естественнонаучного профиля. Традиционным для образовательного учреждения стало открытие классов естественнонаучного и физико-математического профиля. Динамика положительного имиджа школы в микрорайоне и городе позволяет утверждать о возросшем доверии родителей к возможностям школы и педагогического коллектива.

Н.А. Заиченко, А.Л. Гехтман,
Т.Е. Матвеева, А.В. Степанов,
Н.С. Боровская (г. Санкт-Петербург)

СИСТЕМА «ИНТЕГРАЛ» КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

В 2017 году на открытии конкурса «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга» председатель комитета по труду и занятости Д.С. Чернейко отметил, что сегодня следует смотреть на качество результатов и процессов через человека, поскольку экономика постепенно становится антропоцентричной. Одновременно лидеры консалтинговых услуг (такие как «BI TO BE consulting group») утверждают, что единственный компонент, напрямую влияющий на качество работы организации, – это люди. Сегодня от роли человека, его проявленных качеств в системе зависит всё – реализация технологий, использование оборудования, появление новых проектов. Этот тренд уже несколько лет положен в основу разработок системы образования Василеостровского района Санкт-Петербурга, направленных на оценку качества образования.

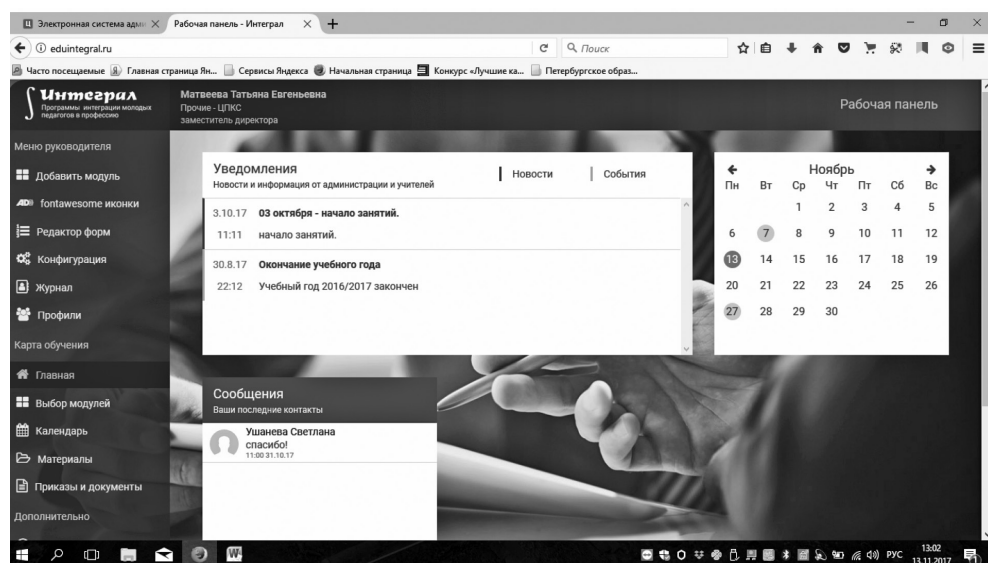
В 2017 году в ходе инновационной работы ИМЦ разработал технологию управления компетенциями персонала «ИНТЕГРАЛ», которая была признана победителем на конкурсе при администрации Губернатора Санкт-Петербурга «Лучшие кадровые технологии Санкт-Петербурга» в номинации «Лучшая кадровая технология в работе с персоналом».

Актуальность технологии управления компетенциями персонала «ИНТЕГРАЛ» обусловлена современной необходимостью руководителя обеспечить корпоративный прорыв организации в соответствии с новыми требованиями к образованию и отсутствием разработанных механизмов по контролю этого процесса. Как только руководитель решает начать инновационную работу, новый проект или любой другой корпоративный прорыв, он сталкивается с ограниченностью имеющихся компетенций своего педагогического коллектива. Необходимость повышения квалифи-



кации педагогов создаёт дополнительный ряд проблем. Как выявить профессиональные дефициты сотрудников, в какую организацию обратиться для создания программы повышения квалификации, направленной на устранение конкретных дефицитов, как работодателю проконтролировать эффективность обучения его сотрудников? Для решения этих проблем создана технология управления компетенциями персонала.

Цель технологии – обеспечить руководителю эффективное управление профессиональным развитием персонала. Технология учитывает профессиональные дефициты и возможности работников, а также обеспечивает выстраивание и наполнение индивидуальных образовательных маршрутов в рамках заявки руководителя организации <http://eduintegral.ru/>.



Новизна технологии в том, что впервые работодатель получает возможность через электронную систему «ИНТЕГРАЛ» управлять компетенциями персонала для корпоративного прорыва, снизив при этом ресурсные издержки (временные, психологические, финансовые и др.). Предложенная технология управления компетенциями персонала обладает преимуществами:

- воспроизводимость – поэтапный порядок действий легко можно повторить в системе дополнительного профессионального образования;
- перспективность – можно использовать в любой отрасли народного хозяйства в области повышения квалификации работников, используя соответствующее тематическое наполнение;

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- мобильность – «ИНТЕГРАЛ» работает в мобильной версии, что повышает оперативность контроля и мобильность принятия управленческого решения;
- управление «онлайн» – «ИНТЕГРАЛ» – электронная система, обладающая свойствами системы управления обучением (LMS) и взаимоотношениями (CRM)*;
- вариативность – выстраивание образовательного маршрута происходит по заказу руководителя и на основе диагностики дефицитов, а для персонала предусмотрена внутри модулей возможность выбора интересующей темы;
- свободный доступ к системе обеспечен для руководителя и персонала.

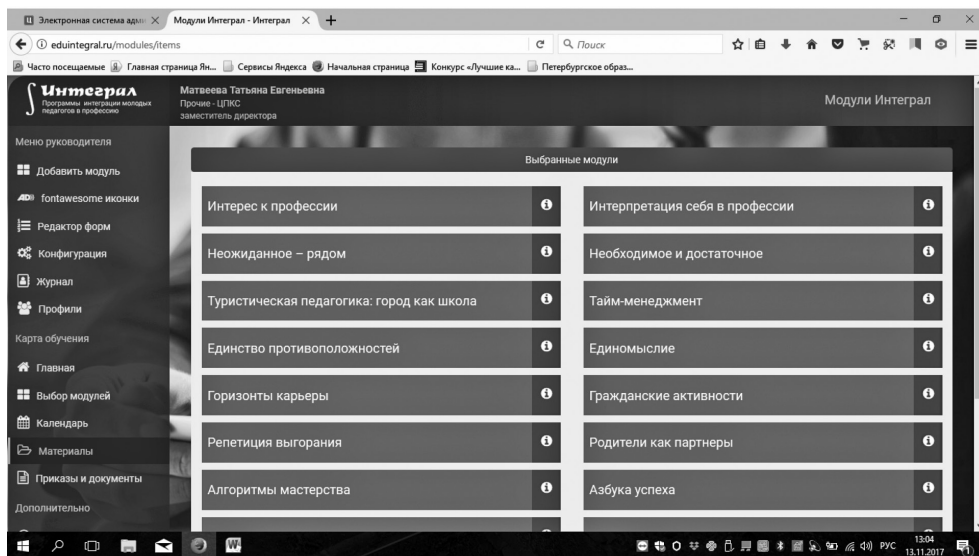
Интерактивная технология управления компетенциями персонала «ИНТЕГРАЛ» реализуется в шесть этапов деятельности руководителя:

1-й этап. Определение работодателем КВЦ (критически важной цели) для организации.

2-й этап. Поиск организаций-партнёров для диагностики и коррекции профессиональных дефицитов персонала.

3-й этап. Диагностика профессиональных дефицитов, мешающих достижению КВЦ.

4-й этап. Согласование. Наполнение системы «ИНТЕГРАЛ» содержанием в соответствии с заявкой работодателя.



* LMS – популярный программный продукт: система управления обучением, которая позволяет предъявлять материалы и отслеживать выполнение заданий обучающимися; CRM – популярный программный продукт: система управления взаимоотношениями, которая позволяет обеспечить контакт (обратную связь) внутри участников для решения совместных задач.

5-й этап. Работа в системе «ИНТЕГРАЛ». Контроль успешности сотрудников в обучении со стороны работодателя.

The screenshot shows the 'Интеграл' system interface. At the top, it displays the user 'Матвеева Татьяна Евгеньевна' (Matveeva Tatyana Evgenyevna), 'Прочие - ЦТПС' (Others - CTPS), and 'заместитель директора' (Deputy Director). The main area is a table of site users with various performance metrics.

ФИО, ОУ	Выполнение входной анкеты	Выбор тем модулей	Зачеты по модулям	Открытый урок(отзыв)	Участие в Эк волонтерских акциях	Презентация проекта	Оформление профессионального портфолио	Выполнение выходной анкеты
Иванова Н. А. ГБОУ - 31 Учитель Второй год Первый год	0%	8	8	☑	☑	☑	☑	☑
Богданова И. А. ГБОУ - 43 учитель Первый год Второй год	0%	8	8	☑	☑	☑	☑	☑
Антонов К. И. ГБОУ - 43 учитель Первый год Второй год	0%	8	8	☑	☑	☑	☑	☑
Сулейманова К. Р. ГБОУ - 12 учитель Первый год	0%	8	8	☑	☑	☑	☑	☑

6-й этап. Принятие управленческого решения. Отбор кадров по результатам работы в программе.

Описание электронной системы «ИНТЕГРАЛ» представлено на сайте ИМЦ <http://schoolinfo.spb.ru/integral>.

The screenshot shows the homepage of the IMC (Центр повышения квалификации специалистов) website. The header includes navigation links like 'Сведения об орг. организации', 'Деятельность ИМЦ', 'Проекты, конкурсы, олимпиады', 'ГИА, Документооборот', 'Учреждения - СИП', and 'Список ОУ'. A central banner features the text 'Наша миссия - помочь педагогам быть эффективными и успешными в меняющемся мире' (Our mission - help teachers be effective and successful in a changing world) with a 'Посмотреть курсы' (View courses) button. A sidebar on the right highlights 'Молодые специалисты' (Young specialists) and 'ОЭР ИМЦ' (Experimental activity of IMC). The footer includes a 'Мотивационная кнопка' (Motivational button) and a contact form.

Достоинством электронной системы «ИНТЕГРАЛ» является то, что в оценке уровня компетенций педагога участвует его работодатель, который выступает заказчиком курса повышения квалификации для повышения качества работы учреждения.

Также следует отметить дружелюбный интерфейс системы «ИНТЕГРАЛ»: присутствие контролирующей управляющей функции в системе не препятствует возможности выбора индивидуальных маршрутов педагогами, основанного на дефицитарном принципе. Каждый модуль программы повышения квалификации в оболочке «ИНТЕГРАЛа» посвящён конкретному профессиональному дефициту, педагог включён в инвариантную и вариативную части модульной программы, он может задать вопрос преподавателю, он может общаться с коллегами внутри системы при выполнении группового задания, он может выбирать темп прохождения модуля. Также «ИНТЕГРАЛ» содержит универсальный инструмент определения профессиональных дефицитов и позволяет увидеть изменения при повторном применении в конце обучения.

В ходе обучения сотрудника работодатель имеет возможность наблюдать за динамикой прохождения модулей, какие модули выбраны, насколько эффективно сотрудник способен распоряжаться своим временем. Эта особенность системы даст возможность сотруднику проявить себя в неожиданной для работодателя роли, что будет способствовать раскрытию профессионального потенциала и, возможно, карьерному росту.

Следует отметить уникальные технические особенности ресурса «Интеграл»:

- ✓ это единственный в своём роде отечественный продукт;
- ✓ благодаря тому, что система закрытая (в неё невозможно попасть без приглашения), она более защищённая;
- ✓ «Интеграл» прост в распространении. Система разрабатывалась маленькой командой, поэтому поддержка осуществляется посредством обновления основного дистрибутива продукта. Проект можно установить бесплатно заинтересовавшейся организации и работать с ним, установив на своём хостинге или сервере, прочитав документацию пользователя (или видеоуроки). Распространяться система будет с основного сайта проекта, на данный момент это сайт ИМЦ Василеостровского района Санкт-Петербурга.

Мы убеждены, что использование электронного ресурса «Интеграл» способствует повышению качества образования, поскольку система реагирует на запросы и работодателя, и обучающегося.



РОЛЬ КОНКУРСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ

В настоящее время наше общество крайне нуждается в возрождении моральных и духовных ценностей, патриотизма, а также в становлении российской государственной идеологии. Кроме того, в свете социально-экономических изменений в последние десятилетия XX века в обществе востребована конкурентоспособная личность (с креативным мышлением, ориентированная на саморазвитие и самосовершенствование). Поэтому профессия учителя, ее престиж, профессиональное мастерство становятся фактором созидания, реализации ожиданий соответствующих образовательных результатов.

*Учитель живёт до тех пор, пока учится,
как только он перестает учиться,
в нём умирает учитель.
К.Д. Ушинский*

Одним из способов повышения престижа профессии, формирования профессиональной компетентности педагога были всегда и остаются педагогические конкурсы, которые признаются неотъемлемой чертой современного образовательного пространства. Неслучайно в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», Постановлении Правительства РФ от 23 мая 2015 года №497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 – 2020 годы» предусматривается создание определенных условий для повышения позитивного имиджа профессии педагога, среди которых значится усовершенствование профессиональных конкурсов для педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций [4, 5]. Цель статьи – представить опыт ГБОУ лицей №101 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее – лицей) по организации и проведению лицейских конкурсов педагогического мастерства.

Кому нужен конкурс педагогического мастерства? Во-первых, конкурсы необходимы, прежде всего, педагогу как инструмент самооценки, самопрезентации, саморазвития. Конкурсные мероприятия дают возможность учителю развить такие профессиональные компетенции, как способность исследовать свой

педагогический опыт и осмыслить, систематизировать содержание своего опыта; готовность что-то пересмотреть, описать и представить свой опыт. Участие в конкурсах педагогического мастерства помогает учителю выявить и осознать затруднения и проблемы в своей педагогической деятельности, заставляет искать пути их преодоления. Для педагога побудительным фактором является и возможность подготовить статью, выступить с лекцией, дать мастер-класс, открытый урок, что является необходимым условием для квалификационного подтверждения или квалификационного роста.

В то же время конкурс – это наукоемкий процесс, трудный для учителя в психологическом плане. Поэтому многие учителя настороженно относятся к самой идее конкурсов по причинам субъективного характера. Это могут быть личные неудачи участия в конкурсах, занятость в связи с возросшей внеучебной нагрузкой, не позволяющая выделить время для подготовки и участия в конкурсах, а также примеры проявления относительно невысокой оценочной культуры экспертов и др. Это стрессовость, напряженность ситуации, которая может принести не только признание и успех, но и неудачу; пассивность и сопротивление, особенно педагогов пожилого возраста, участию в конкурсах, вызванные внутренней неготовностью к самопрезентации.

В связи с обозначенными проблемами руководством и научно-методической службой лицея была поставлена задача повышения положительного потенциала участия педагогов в конкурсах и усиления организационно-методического сопровождения для устранения возможных отрицательных эффектов (грамотная поддержка учителя как на этапе мотивации и выдвижения своей кандидатуры на конкурс, так и на этапе подготовки к участию в нем). Во-вторых, практическое применение педагогического опыта учителя благотворно сказывается на качестве обучения, значит, участие педагога в конкурсе важно и для учащихся. Только саморазвивающийся учитель способен воспитать саморазвивающегося ученика, и только конкурентоспособный учитель способен взрастить конкурентоспособную личность. Эти качества в педагоге развиваются и в процессе участия в конкурсных мероприятиях. В-третьих, руководителю образовательной организации конкурсное движение необходимо для стимулирования педагогического коллектива к развитию и движению в профессии, творческой деятельности по обновлению содержания и практик образования. Анализ устного интервью администрации лицея (директора, его заместителей) показывает, что они высоко оценивают потенциал профессиональных конкурсов, потому что участие в конкурсах, по их мнению, способствует развитию их активной жизненной позиции, коммуникативной компетенции, приобщению к исследовательской деятельности; внедрению инновационных технологий в образовательную сферу лицея; замене административных методов оценки профессионализма членов педагогического

коллектива внешней оценкой и самооценкой. В-четвертых, конкурсы важны и методистам для распространения педагогического опыта лучших учителей школы, района, региона [1, 2].

Зачем нужен конкурс? Конкурс способствует самореализации, профессиональному росту, дальнейшему творческому развитию педагога; создает условия для повышения квалификации педагогов, их профессионального общения; выявляет творческих, инициативных людей, способных заниматься методической работой; повышает престиж учительской профессии. Сегодня каждый учитель должен быть готов к творческой деятельности, так как это залог его успешности, а значит, его востребованности в образовании. Любой педагогический конкурс способствует внедрению нового, а это, в свою очередь, способствует развитию образования в целом.

В связи с заявленной темой представляем краткий историко-педагогический анализ проведения профессиональных конкурсов в России. В настоящее время существует множество педагогических конкурсов, среди них наиболее значимые: «Учитель года России», главный учительский конкурс, «Воспитатель года России», «Директор России», «Воспитать человека», «Мой самый лучший урок» и другие. Современные конкурсы обновились такими формами конкурсных заданий, как мастер-классы, открытые дискуссии, педагогические проекты, собственные интернет-сайты, блоги, круглые столы, а также характеризуется активным использованием ИКТ-технологий.

Исследователи истории конкурсного движения в России утверждают, что педагогические конкурсы в России зародились в 20-е годы XX века. В 1923 году газета «Правда» совместно с Наркомпросом впервые организовала Всероссийский конкурс на лучшего учителя. В объявлении о конкурсе разъяснялось, что лучшим нужно считать учителя, «если он сумел при чрезвычайно тяжелых условиях сохранить школу, благоустроить ее; если он научил детей любить школу; если учитель связал школу с производством и принимает активное участие в общественной жизни; если он борется с религиозными предрассудками; если учитель помогает организовать кооператив, показывает лучшие способы ведения хозяйства» («Правда» от 08.06.1923 г. №65). Цель и задачи педагогических конкурсов 20 – 40-х гг. определялись идеологией образования советского периода [7]. В 1989 году «Учительская газета» выступила с идеей проведения конкурса «Учитель года СССР», ориентированного на демонстрацию личных достижений учителя, что соответствовало духу начала становления рыночной экономики. После распада СССР в 1992 году конкурс получил статус «Учитель года России», при этом сохранился главный приз – «Хрустальный пеликан». С 1998 года этого звания удостоивались шесть преподавателей из Санкт-Петербурга: 1998 – Владимир Ильин, 2002 – Игорь Смирнов (г. Гатчина), 2003 – Игорь Карачевцев,

2006 – Сергей Букинич, 2007 – Дмитрий Гущин, 2017 – Илья Демаков. Подобные конкурсы проводятся в Белоруссии, Казахстане, Молдавии, на Украине, а также в Австралии, Великобритании и США [9]. С 2015 года педагогические профессии вошли в перечень компетенций международного конкурса профессионального мастерства в формате World Skills («Молодые профессионалы»). В этом конкурсе оцениваются профессиональные компетенции педагогов через выполнение практико-ориентированных конкурсных заданий [8].

Путь в большое педагогическое соревнование начинается в школе, районе, области, регионе. Именно школьный конкурс является стартом к будущим победам. История проведения конкурсов педагогов в лицее начинается с 2011 года. В 2011 – 2014 годах – конкурс «Фестиваль инновационных продуктов». Цель – выявить достижения педагогов, способствующие инновационному развитию лицея. Участвовало 44 педагога. В 2014 – 2017 годах – конкурс «Учитель-мастер личностно-ориентированного обучения». Цель – формирование в лицее личностно-ориентированной образовательной среды, рост профессионального мастерства педагогов, внедряющих в практику своей работы модель личностно-ориентированного обучения. Участвовало 47 педагогов.

Подробнее охарактеризуем конкурс «Учитель-мастер личностно-ориентированного обучения». Обоснование необходимости проведения данной номинации конкурса и содержания конкурсных учебных и внеурочных занятий как практико-ориентированного научно-методического исследования исходит из следующих положений. Проблема личностно-ориентированного подхода в обучении – одна из наиболее сложных в практической деятельности школьного образования, что обусловлено решением вопросов взаимодействия образовательной среды с социальными и культурными процессами, с личностью ребёнка. Акцент идей личностно-ориентированного подхода заключается в следующем. Необходимо развивать индивидуальность познавательных способностей каждого ребёнка; максимально выявить, инициировать, использовать, «окультурить» индивидуальный (субъективный) опыт ребёнка; помочь личности познать себя, самоопределиваться и самореализоваться. Следовательно, личностно-ориентированный подход – это создание определённых педагогических условий, обеспечивающих становление опыта «быть личностью», опыта выполнения личностных функций (выбора, смыслоопределения, самореализации и др.). Личностный опыт обучающегося становится компонентом образования, технологически реализующимся в личностно-ориентированных учебных ситуациях. Характеристики личностно-ориентированной учебной ситуации: осваиваемый фрагмент учебного содержания имеет ценностный компонент (нравственный, интеллектуальный, эстетический, практический); в процессе усвоения материала реализуются основные функции личности (свобода выбора, рефлексия, целеполагание, оцен-

ка, проявление индивидуальности); решаемая учебная задача приобретает для обучающегося смысл, ценность [6]. Дидактические стратегии актуализации личностно-смысловой ориентации: использование личностно-развивающего потенциала учебных дисциплин (самостоятельной постановки цели, проявления воли при преодолении учебного затруднения, переживания радости собственного открытия, самоанализа и самооценки, принятия новых ценностей, осознания ответственности); привлечение дополнительной личностно-ориентированной информации (отступлений в сферу личностных переживаний и ценностных ориентаций, нравственного выбора); создание новых форм учебного общения (индивидуальный образовательный маршрут, индивидуальный учебный план).

Поскольку взрастить личностный опыт учащегося за короткий отрезок времени нереально, то конкурс по данной номинации проходил в три этапа (три учебных года):

- 1-й этап – «Методическая мастерская учителя» (звание «мастер-методист личностно-ориентированного обучения»).
- 2-й этап – «Инновационное учебное занятие» (звание «мастер-практик личностно-ориентированного обучения»).
- 3-й этап – «Инновационный мастер-класс» (звание «учитель-мастер личностно-ориентированного обучения»).

В процессе реализации конкурса «Учитель-мастер личностно-ориентированного обучения» выделялись организационный этап (подбор ответственных за определение ведущей идеи, тематической направленности конкурсного мероприятия, организацию конкурса), этап подготовки конкурсного мероприятия (разработка Положения о конкурсном мероприятии, сбор заявок на участие в конкурсном мероприятии, консультации), этап проведения конкурсного мероприятия (определение критериев и формы оценки конкурсных проектов, формирование состава жюри), этап подведения итогов (проведение круглого стола).

Положение о конкурсе «Учитель-мастер личностно-ориентированного обучения» имело следующую структуру:

1. Общие положения.
2. Требования к претендентам.
3. Порядок присвоения звания.
4. Порядок проведения конкурса и экспертизы.
5. Права, гарантии и обязанности учителя-мастера ЛОО.

Приложения:

1. Образец заявки.
2. Описание бланка сертификата.
3. Критерии оценки личностно-ориентированного урока или внеурочного мероприятия.

4. Критерии оценивания деятельности учителя на основе личностно-ориентированного обучения. В качестве рейтинговой оценки применялись критерии оценивания личностно-ориентированного урока: действия учителя, направленные на реализацию личностных действий учащихся (мотивации, целеполагания, поиска решений учебной задачи, критериального оценивания, самооценки, взаимооценки, качественной рефлексии) и на создание условий для проявления личностных действий учащихся (информационного обеспечения, реализации технологий деятельностного метода).

Лицейский практико-ориентированный проект «Конкурс «Учитель-мастер личностно-ориентированного обучения»» предполагал проведение исследования на его основе, поэтому раскроем его исследовательскую суть. Объект исследования в процессе проведения конкурса по указанной номинации – личностно-ориентированное обучение. Предмет исследования в процессе проведения конкурса – способы реализации личностно-ориентированного подхода в лицее. Цель исследования – выявить особенности реализации личностно-ориентированного подхода к учащимся в процессе обучения в лицее. Были выделены следующие задачи:

- ✓ изучить теоретическую литературу по проблеме исследования;
- ✓ дать определение понятиям «личностно-ориентированный подход», «личность», «индивидуальность», «свобода», «самостоятельность», «развитие», «творчество»;
- ✓ выявить особенности современных личностно-ориентированных технологий;
- ✓ раскрыть особенности личностно-ориентированного урока, познакомиться с технологией его проведения;
- ✓ провести заседания педагогического совета по проблемам личностно-ориентированного подхода;
- ✓ обеспечить условия для индивидуальной общеобразовательной деятельности педагогов (участия в конференциях, семинарах, публикациях).

В качестве положительного эффекта в результате исследования данной проблемы предполагалось:

- Повышение социальной компетентности педагогов, проявляющейся в росте заинтересованности не только в результатах собственной деятельности, но и в развитии лица.
- Позитивные изменения в системе внутришкольных отношений с коллегами: возникновение интереса к опыту других коллег и потребности в интеграции с опытом коллег, обновление опыта учителя в процессе совместной работы.
- Освоение информационно-коммуникативных технологий.
- Повышение имиджа не только отдельных педагогов, но и лицея в целом.

В процессе проведения конкурса учителя представляли методические разработки, созданные в русле личностно-ориентированного подхода, проводили открытые занятия и мастер-классы; велся мониторинг влияния личностно-ориентированного подхода на психологическую обстановку в классе и позицию учителя. Примеры конкурсных уроков: в начальных классах – «Сказка – умница и прелесть», «А там ещё другое диво...», «Урок-фестиваль презентаций газет по сказкам А.С. Пушкина», игровое внеучебное занятие «Эй, эй, налетай – жаворонков встречай», в 5 – 11-х классах – интегрированные уроки «Зооград в сказках А.С. Пушкина», «Древняя Греция», «А.С. Пушкин и математика», урок-исследование. Уроки отличались интегрированным характером (интеграция с коллегами).

Проведение информационно-аналитического мониторинга участия в районных, городских, всероссийских конкурсах показало повышение уровня профессионализма и рост активности инновационной деятельности учителей в результате участия в лицейских конкурсах в 2011 – 2017 годах.

Педагоги участвовали:

- * в 82 районных, городских, всероссийских педагогических конкурсах 193 чел., из них учителей начальных классов – 57 чел.;
- * в районных, городских, всероссийских семинарах и НПК 274 чел., из них учителей начальных классов – 25 чел.;
- * в 201 публикации своих методических разработок 121 чел., из них учителей начальных классов – 57 чел. [4].

Два учителя начальных классов участвовали во Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Мой лучший урок» в Москве, став победителями и удостоившись медали «За заслуги в образовании». Четыре педагога основной школы стали победителями Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Педагогические инновации», а два из них были награждены медалями Януша Корчака. В коллективном портрете конкурсантов отразилось органическое сочетание творческой позиции и профессионального опыта: возраст от 25 до 40 лет, большее число конкурсантов имели педагогический стаж от 10 до 20 лет. Положительная оценка педагогами своих результатов участия в лицейских конкурсах, по их мнению, проявилась: в преодолении внутренней неготовности к самопрезентации, психологической напряженности; использовании диагностических методов; переоценке накопленного опыта; приобретении стимула к саморазвитию и профессиональному росту. Таким образом, предположения о формировании профессиональной компетентности педагогов лица на основе проведения конкурсов педагогического мастерства в лицее подтвердились, задачи конкурсов реализовались. В течение последних пяти лет произошел рост активности инновационной деятельности учителей на районном, городском и всероссийском уровнях.

Литература

1. Гоглова М.Н. Как управлять профессиональным ростом педагога // Народное образование. – 2011. – №9. – С. 146-152.
2. Дубровская В.А. Научно-методическое сопровождение конкурсного движения педагогов // Вестник Томского гос. пед. ун-та. Педагогика. – 2007. – №7[70]. – С. 35-39.
3. Мастерство. Творчество. Успех: Сборник статей участников Районного конкурса педагогических достижений 2014-2015 учебного года. – СПб.: ИМЦ Выборгского района СПб., 2015.
4. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (Приказ №271 от 04.02.2010 г.).
5. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2015 г. №497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы». – URL: <http://base.garant.ru/71044750/> (дата обращения 22.09.17).
6. Сериков В.В. Личностно-ориентированное образование: поиск новой парадигмы. – М., 1998.
7. Степанов О.В., Алмазова Т.В. Трансформация профессионально-педагогических конкурсов в России: история, современность, тенденции // Гуманитарий Юга. – Ростов-на-Дону: Омега-Пресс, 2016. – Т.21, №5. – С.145-151.
8. World Skills Russia. – URL: <http://worldskills.ru> (дата обращения 26.10.17).
9. Учитель года России. – URL: <https://teacher-of-russia.ru/?page=history> (дата обращения – 26.10.17).



НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ ИТОГОВОГО ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОЕКТА УЧАЩИМИСЯ НА УРОВНЕ ОСНОВНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье представлен опыт работы учителя географии гимназии №9 г. Новосибирска по организации проектной и исследовательской деятельности учащихся.

Вопросы организации проектной и учебно-исследовательской деятельности сформулированы в содержательном разделе основной образовательной программы основного общего образования МБОУ гимназии №9 г. Новосибирска, в Программе развития универсальных учебных действий (Программа формирования общеучебных умений и навыков), включающей формирование компетенций обучающихся в области использования информационно-коммуникационных технологий, учебно-исследовательской и проектной деятельности на уровне основного общего образования (далее – Программа), которая составлена на основе закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Устава МБОУ гимназии №9, Модульной концепции гуманитарного образования гимназии №9 (в новой редакции), Проекта «Развитие талантливых и одаренных детей в условиях МБОУ гимназии №9».

Программа направлена на формирование у обучающихся универсальных учебных действий, основ культуры исследовательской и проектной деятельности, предусматривающей выбор, разработку, реализацию и общественную презентацию предметного или межпредметного учебного проекта, направленного на решение лично- и социально-значимой проблемы.

Основная цель Программы – развитие творческих способностей обучающихся, формирование у них основ культуры исследовательской и проектной деятельности, системных представлений и позитивного социального опыта применения методов и технологий этих видов деятельности, развитие умений обучающихся самостоятельно определять цели и результаты такой деятельности.

Подготовка итогового индивидуального проекта на уровне основного общего образования предполагает создание обучающимися продукта предметного или межпредметного характера, который выносится на защиту в рамках государственной итоговой аттестации.

Выполнение итогового индивидуального проекта в МБОУ гимназии №9 г. Новосибирска организуется при соблюдении определённой последовательности действий участников образовательного процесса.

- **Администрация ОУ:**
 - ✓ информирование обучающихся (начиная с 5-го класса) и их родителей (законных представителей) о необходимости создания такого проекта;
 - ✓ введение мини-проектов в деятельность педагогов-предметников;
 - ✓ введение курса «Основы проектной деятельности», способствующего развитию опыта проектной и учебно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках достижения метапредметных результатов;
 - ✓ введение системы проектов в планирование в рамках внеурочной деятельности обучающихся;
 - ✓ закрепление за каждым обучающимся своего руководителя (учителя-предметника, тьютора, педагога дополнительного образования и др.);
 - ✓ осуществление мониторинга процесса подготовки проектов;
 - ✓ проведение предзащиты проектов в рамках промежуточной аттестации обучающихся.
- **Педагогические работники:**
 - ✓ корректировка планирования урочной и внеурочной работы с учётом проектной и учебно-исследовательской деятельности;
 - ✓ создание банка проектов (исследований) и использование его согласно планированию;
 - ✓ создание банка обучающихся с учётом выбранной тематики, направлений, видов, руководителей проектов;
 - ✓ утверждение тем и программ проектной и учебно-исследовательской деятельности;
 - ✓ проведение предзащиты проектов и учебных исследований обучающихся.
- **Обучающиеся:**
 - ✓ участие в работе над проектами (исследованиями) на уроках и (или) в форме самостоятельной домашней работы, во внеклассной деятельности;
 - ✓ планирование и выполнение соответствующих этапов проектной и учебно-исследовательской деятельности;
 - ✓ завершение выполнения проекта (исследования) и представление его к защите.

В соответствии с целями подготовки проекта педагогическими работниками гимназии для каждого обучающегося разрабатываются план или программа подготовки проекта, которые включают требования по следующим направлениям:

- организация проектной деятельности;
- содержание и направленность проекта;

- защита проекта;
- критерии оценки проектной деятельности.

Требования к организации проектной деятельности включают положения о том, что обучающиеся сами выбирают тему и руководителя проекта (руководителем проекта может быть как педагог данного образовательного учреждения, так и сотрудник иной организации или иного образовательного учреждения, в том числе высшего); тема проекта должна быть рассмотрена на заседаниях предметных методических объединений, кафедр, согласована на заседании научно-методического совета, утверждена директором гимназии (план реализации проекта разрабатывается обучающимся совместно с руководителем проекта).

В разделе о требованиях к содержанию и направленности проекта обязательным является указание на то, что результат проектной деятельности должен иметь практическую направленность. В этом разделе описываются также: а) возможные типы работ и формы их представления и б) состав материалов, которые должны быть подготовлены по завершении проекта для его защиты.

- Так, например, результатом (продуктом) проектной деятельности может быть:
- а) письменная работа (эссе, реферат, аналитические материалы, обзорные материалы, отчёты о проведённых исследованиях, стендовый доклад и др.);
 - б) художественная творческая работа, представленная в виде прозаического или стихотворного произведения, инсценировки, художественной декламации, исполнения музыкального произведения, компьютерной анимации и др.;
 - в) материальный объект, макет, иное конструкторское изделие;
 - г) отчётные материалы по социальному проекту, которые могут включать как тексты, так и мультимедийные продукты.

В состав материалов, которые должны быть подготовлены по завершении проекта для его защиты, в обязательном порядке включаются:

- 1) выносимый на защиту продукт проектной деятельности, представленный в одной из описанных выше форм;
- 2) подготовленная учащимся краткая пояснительная записка к проекту (объёмом не более одной машинописной страницы) с указанием для всех проектов: а) исходного замысла, цели и назначения проекта; б) краткого описания хода выполнения проекта и полученных результатов; в) списка использованных источников. Для конструкторских проектов в пояснительную записку также включается описание особенностей конструкторских решений, для социальных проектов – описание эффектов/эффекта от реализации проекта;
- 3) краткий отзыв руководителя, содержащий краткую характеристику работы учащегося в ходе выполнения проекта, в том числе: а) инициативности и самостоятельности; б) ответственности (включая динамику отношения к выполняемой работе); в) исполнительской дисциплины. При наличии в выполненной

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ

работе соответствующих оснований в отзыве может быть также отмечена новизна подхода и/или полученных решений, актуальность и практическая значимость полученных результатов.

Общим требованием ко всем работам является необходимость соблюдения норм и правил цитирования, ссылок на различные источники.

В разделе о требованиях к защите проекта указано, что защита осуществляется с учётом индивидуальных особенностей учащихся в процессе специально организованной деятельности комиссии образовательного учреждения или на общегимназической конференции. Последняя форма предпочтительнее, так как имеется возможность публично представить результаты работы над проектами и продемонстрировать уровень овладения обучающимися отдельными элементами проектной деятельности.

Результаты выполнения проекта оцениваются по итогам рассмотрения комиссией представленного продукта с краткой пояснительной запиской, презентации обучающегося и отзыва руководителя.

В соответствии с действующей внутренней системой оценки качества образования выделяется два уровня сформированности навыков проектной деятельности: *базовый* и *повышенный*. Главное отличие выделенных уровней состоит в степени самостоятельности обучающегося в ходе выполнения проекта, поэтому выявление и фиксация в ходе защиты того, что обучающийся способен выполнять самостоятельно, а что – только с помощью руководителя проекта, являются основной задачей оценочной деятельности.

Ниже в таблице приводится содержательное описание критериев сформированности навыков проектной деятельности для выпускников основной школы.

Таблица

Примерное содержательное описание каждого критерия

Критерий	Уровни сформированности навыков проектной деятельности	
	Базовый	Повышенный
Самостоятельное приобретение знаний и решение проблем	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно с опорой на помощь руководителя ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрирована способность приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания изученного	Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, навыками критического мышления, умение самостоятельно мыслить; продемонстрирована способность на этой основе приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания проблемы

Критерий	Уровни сформированности навыков проектной деятельности	
	Базовый	Повышенный
Знание предмета	Продемонстрировано понимание содержания выполненной работы. В работе и в ответах на вопросы по содержанию работы отсутствуют грубые ошибки	Продемонстрировано свободное владение предметом проектной деятельности. Ошибки отсутствуют
Регулятивные действия	Продемонстрированы навыки определения темы и планирования работы. Работа доведена до конца и представлена комиссии. Некоторые этапы выполнялись под контролем и при поддержке руководителя. При этом проявляются отдельные элементы самооценки и самоконтроля обучающегося	Работа тщательно спланирована и последовательно реализована, своевременно пройдены все необходимые этапы обсуждения и представления. Контроль и коррекция осуществлялись самостоятельно
Коммуникация	Продемонстрированы навыки оформления проектной работы и пояснительной записки, а также подготовки простой презентации. Автор отвечает на вопросы	Тема ясно определена и пояснена. Текст/сообщение хорошо структурированы. Все мысли выражены ясно, логично, последовательно, аргументировано. Работа/сообщение вызывает интерес. Автор свободно отвечает на вопросы

Решение о том, что проект выполнен на повышенном уровне, принимается при условии, что:

1) такая оценка выставлена преподавателем (комиссией) по каждому из трёх предъявляемых критериев, характеризующих сформированность метапредметных умений (способности к самостоятельному приобретению знаний и решению проблем, сформированности регулятивных действий и сформированности коммуникативных действий). Сформированность предметных знаний и способов действий может быть зафиксирована на базовом уровне;

2) ни один из обязательных элементов проекта (продукт, пояснительная записка, отзыв руководителя или презентация) не даёт оснований для иного решения.

Решение о том, что проект выполнен на базовом уровне, принимается при условии, что: 1) такая оценка выставлена комиссией по каждому из предъявляемых критериев; 2) продемонстрированы все обязательные элементы проекта: завершённый продукт, отвечающий исходному замыслу, список использованных источников, положительный отзыв руководителя, презентация проекта; 3) даны ответы на вопросы.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ

При необходимости осуществления отбора при поступлении в профильные классы уровня среднего общего образования может использоваться **аналитический подход** к описанию результатов, согласно которому по каждому из предложенных критериев вводятся количественные показатели, характеризующие полноту проявления навыков проектной деятельности. Максимальная оценка по каждому критерию не должна превышать 3 баллов. При таком подходе достижение **базового уровня** (отметка «удовлетворительно») соответствует получению 4-6 **первичных баллов** (по одному-двум баллам за каждый из четырёх критериев), а достижение **повышенных уровней** соответствует получению 7-9 **первичных баллов** (отметка «хорошо») или 10-12 **первичных баллов** (отметка «отлично») (см. приложение 1).

Таким образом, качество выполненного итогового проекта и предлагаемый подход к описанию его результатов позволяют в целом оценить способность учащихся производить значимый для себя и/или для других людей продукт, наличие творческого потенциала, способность довести дело до конца, ответственность и другие качества, формируемые в образовательном учреждении.

Приложение 1

Технологическая карта оценивания итогового индивидуального проекта

Критерии	Показатели	Индикаторы
Самостоятельное приобретение знаний и решение проблем	Базовый уровень Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно с опорой на помощь руководителя ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрирована способность приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания изученного.	0-1
	Повышенный уровень Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, навыками критического мышления, умение самостоятельно мыслить; продемонстрирована способность на этой основе приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания проблемы	2-3

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ

Критерии	Показатели	Индикаторы
Знание предмета	<p>Базовый уровень Продемонстрировано понимание содержания выполненной работы. В работе и в ответах на вопросы по содержанию работы отсутствуют грубые ошибки.</p> <p>Повышенный уровень Продемонстрировано свободное владение предметом проектной деятельности. Ошибки отсутствуют</p>	<p style="text-align: center;">0-1</p> <p style="text-align: center;">2-3</p>
Регулятивные действия	<p>Базовый уровень Продемонстрированы навыки определения темы и планирования работы. Работа доведена до конца и представлена комиссии; некоторые этапы выполнялись под контролем и при поддержке руководителя. При этом проявляются отдельные элементы самооценки и самоконтроля обучающегося.</p> <p>Повышенный уровень Работа тщательно спланирована и последовательно реализована, своевременно пройдены все необходимые этапы обсуждения и представления. Контроль и коррекция осуществлялись самостоятельно</p>	<p style="text-align: center;">0-1</p> <p style="text-align: center;">2-3</p>
Коммуникация	<p>Базовый уровень Продемонстрированы навыки оформления проектной работы и пояснительной записки, а также подготовки простой презентации. Автор отвечает на вопросы.</p> <p>Повышенный уровень Тема ясно определена и пояснена. Текст/сообщение хорошо структурированы. Все мысли выражены ясно, логично, последовательно, аргументированно. Работа/сообщение вызывает интерес. Автор свободно отвечает на вопросы</p>	<p style="text-align: center;">0-1</p> <p style="text-align: center;">2-3</p>
<p>1-3 балла – ниже базового уровня (отметка «неудовлетворительно») 4-6 баллов – базовый уровень (отметка «удовлетворительно») 7-9 баллов – повышенный уровень (отметка «хорошо») 10-12 баллов – высокий уровень (отметка «отлично»)</p>		

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ

Литература

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. №1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (с изменениями от 29 декабря 2014 г. №1644, от 31 декабря 2015 г. №1577).
2. Примерная основная образовательная программа основного общего образования, одобренная Федеральным учебно-методическим объединением по общему образованию (протокол от 08.04.2015 №1).
3. Модульная концепция гуманитарного образования МБОУ гимназии №9 (новая редакция).
4. Проект «Развитие талантливых и одаренных детей в условиях МБОУ гимназии №9».





Сведения об авторах статей

Байкова Елена Алексеевна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «Дубна» г. Дубны Московской области

Боровская Наталья Сергеевна – заместитель директора Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Василеостровского района Санкт-Петербурга

Ведерникова Ольга Васильевна – методист, научный руководитель Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №101 Выборгского района Санкт-Петербурга, кандидат филологических наук, Почетный работник высшего профессионального образования

Гехтман Александра Львовна – директор Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Василеостровского района Санкт-Петербурга

Гришина Ирина Владимировна – профессор кафедры управления и экономики образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, научный руководитель региональной инновационной площадки на базе СОШ №619 Калининского района Санкт-Петербурга, доктор педагогических наук, профессор

Дробот Александр Анатольевич – доцент кафедры управления образованием Ставропольского краевого института развития образования повышения квалификации и переподготовки работников образования, кандидат педагогических наук, Заслуженный учитель Российской Федерации

Загорулько Наталья Анатольевна – учитель географии муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Гимназия №9 имени Героя Российской Федерации Немыткина Михаила Юрьевича»

Заиченко Наталья Алексеевна – научный руководитель опытно-экспериментальной работы Информационно-методического центра Василеостровского района Санкт-Петербурга, профессор НИУ ВШЭ (Санкт-Петербургский кампус), академический руководитель магистерской программы «Управление образованием»

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Казанцев Юрий Николаевич – учитель муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №71» г. Перми

Матвеева Татьяна Евгеньевна – заместитель директора Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Василеостровского района Санкт-Петербурга, кандидат педагогических наук

Панасюк Василий Петрович – проректор по научно-методической деятельности Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Ленинградский областной институт развития образования», доктор педагогических наук, профессор

Салова Ида Григорьевна – методист, научный руководитель Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №101 Выборгского района Санкт-Петербурга, кандидат педагогических наук, Заслуженный учитель РФ, член-корреспондент МАНЭБ

Степанов Алексей Владимирович – программист Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального педагогического образования центра повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Василеостровского района Санкт-Петербурга

Трапицын Сергей Юрьевич – заведующий кафедрой управления образованием и кадрового менеджмента Института экономики и управления Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена, доктор педагогических наук, профессор, лауреат Премии Президента РФ в области образования, лауреат Премии Правительства Санкт-Петербурга за выдающиеся заслуги в области высшего и среднего профессионального образования, Почетный работник высшего образования, менеджер систем качества

Черева Наталья Сергеевна – заместитель директора государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №258 с углубленным изучением физики и химии Колпинского района Санкт-Петербурга

Шевченко Инга Станиславовна – директор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №101 Выборгского района Санкт-Петербурга, Почётный работник общего образования РФ