

Учредитель и главный редактор

Ткачев И.А.

Заместитель главного редактора

Койвунен М.И.

Редакционный совет

Гришина И.В.,

профессор кафедры управления и экономики образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, доктор педагогических наук, профессор

Громова Л.А.,

заведующая кафедрой социального управления Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена, доктор философских наук, профессор, лауреат Премии Правительства Санкт-Петербурга за выдающиеся заслуги в области высшего и среднего профессионального образования за 2009 г., Почетный работник высшего профессионального образования РФ

Панасюк В.П.,

заведующий центром мониторинга, прогнозирования и баз данных ГБУ ДПО Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования», доктор педагогических наук, профессор

Тарасов С.В.,

председатель комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, доктор педагогических наук, профессор

Трапицын С.Ю.,

заведующий кафедрой управления образованием и кадрового менеджмента 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

Курцева Е.Г.,

доцент кафедры управления и экономики образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, кандидат педагогических наук

Ткачева О.И.,

директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея №410 Пушкинского района Санкт-Петербурга, кандидат педагогических наук

Литературный редактор

Выжевская Н.Г.

Менеджер

Агапова Е.Н.

Технический редактор, верстка

Десяткова О.С.

Научно-методический журнал

Управление Качеством Образования:

теория и практика
эффективного
администрирования

№2
2020
март

Журнал зарегистрирован в базе данных
Российского индекса научного цитирования

Теоретические основы управления качеством образования

- 3** ■ **О.Е. Лебедев**
Качество образования как управленческая цель
- 16** ■ **К.А. Елистратова, В.П. Панасюк**
Учитель в кросс-многомерном пространстве образовательной деятельности

Цифровая образовательная среда

- 21** ■ **О.И. Ткачева, А.В. Койвунен, А.В. Небренчин, С.П. Герасимова**
Аудит сайта образовательных организаций – как эффективный инструмент управления качеством образования
- 29** ■ **Е.Н. Ненахова, Т.В. Дорофеева, Д.В. Коновалов**
Формирование цифровой образовательной среды образовательной организации

Системы профессионального роста педагогов

- 34** ■ **Ю.С. Беляевских, Л.Н. Зырянова**
Профессиональные конкурсы – эффективный инструмент и ресурс развития педагога
- 42** ■ **А.Л. Гехтман, Т.Е. Матвеева**
Практика использования онлайн ресурсов для управления компетенциями педагогических работников

- 51** ■ **Н.С. Абраменко**
Потенциал регионального института развития образования: расширяя горизонты реагирования

- 61** ■ **А.О. Кравцов, И.А. Липатова, А.Ю. Морозов**
Развитие системы наставничества в образовательном пространстве Центрального района Санкт-Петербурга на основе проектного подхода

Контроль, мониторинг и оценка качества образования

- 70** ■ **М.И. Койвунен**
Система оценки качества деятельности педагогов в условиях реализации в школе механизма эффективного контракта

Заметки директора

- 84** ■ **Г.Д. Закирзянова**
Могут ли проблемы превращаться в возможности? Путевые заметки директора школы

Здоровьесберегающие подходы в управлении качеством образования

- 86** ■ **И.П. Чулицкая, И.А. Есаненко**
Служба здоровья в общеобразовательной школе: опыт организации

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ

EDUCATION QUALITY AS A MANAGEMENT GOAL

Одной из ключевых задач национального проекта «Образование» является обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования. Достижение качества общего образования, соответствующего запросам современного общества, можно рассматривать как цель, которая реализуется на разных уровнях управления системой образования – национальном, региональном и на уровне образовательной организации. В данной статье автор ведет речь об управлении качеством образования на уровне общеобразовательной школы.

Ключевые слова: качество образования, образовательные результаты, методологическая компетентность, качество образовательного процесса.

One of the key tasks of the national project "Education" is to ensure the global competitiveness of Russian education and the Russian Federation becoming one of the ten leading countries in the world in terms of the general education quality. Achieving the quality of general education that meets the needs of modern society can be considered as a goal that is realized at different levels of education system management - national, regional and educational organizations. In this article, the author talks about managing the quality of education at the level of a comprehensive school.

Key words: quality of education, educational results, methodological competence, quality of the educational process.

Лебедев Олег Ермолаевич, профессор, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики"» (Санкт-Петербургский филиал), Член-корреспондент РАН, доктор педагогических наук, профессор (г. Санкт-Петербург, РФ).
E-mail: olebedev@hse.ru

Качество образования: критерии оценки

Для выявления проблем управления качеством образования на любом уровне необходимо предварительно определить, что понимается под качеством образования. В законе «Об образовании в Российской Федерации» качество образования определяется как «комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического и юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы» (статья 2, п. 29).

Если это определение перевести с юридического языка на более простой, то можно сказать, что под качеством образования понимается степень соответствия результатов образовательной деятельности и степень соответствия самой образовательной деятельности определенным социальным ожиданиям и ожиданиям самих обучающихся.

Теперь возникает необходимость определить, что можно рассматривать как результат образовательной деятельности. Исходя из того, что речь идет об образовании, можно сказать, что результатом такой деятельности является достижение определенного уровня образованности.

Используя понятие «уровень образованности», надо сразу же отметить его отличие от понятия «уровень образования», которое фиксирует определенную ступень образования, его продолжительность и содержание. Из этого следует, что при одном и том же уровне образования обучающиеся могут различаться достигнутым уровнем образованности.

Рассматривая понятие «уровень образованности», надо исходить из самого смысла образования, из различий между «необразованным» и «образованным» человеком, между людьми, не получившими и получившими определенное образование. Можно утверждать, что такое различие касается возможностей человека. Речь идёт о возможности решать лично значимые проблемы в разных сферах и видах деятельности. Отличия образованного человека заключаются в том, что круг значимых для него проблем расширяется, а сам человек выступает как субъект деятельности, способный определять её смысл и цели, средства реализации целей и брать на себя ответственность за осуществление поставленных целей и полученные результаты.

Таким образом, первой характеристикой качества образования следует считать степень соответствия возможностей, приобретённых обучающимися, социальным ожиданиям и ожиданиям самих обучающихся. При этом стоит заметить, что социальные ожидания могут относиться и к ожиданиям обучающихся (иначе говоря, к их ценностям).

Как оценить степень соответствия приобретённых возможностей выпускниками общеобразовательной школы имеющимся ожиданиям? Иначе говоря, по каким критериям можно оценивать уровень образованности выпускников школы?

Такими критериями можно считать необходимость и достаточность полученного образования для решения ключевых проблем выпускников школы, вступающих в самостоятельную взрослую жизнь. Представление о таких ключевых проблемах нашло отражение в понимании основных функций общеобразовательной школы.

Основной функцией школы была и остаётся социализация учащихся (хотя представление о сущности социализации может меняться и могут существовать разные взгляды на смысл социализации в условиях современного общества). Образовательным результатом, соответствующим за-

даче социализации, является функциональная грамотность, компонентами которой считаются читательская, математическая, естественнонаучная грамотность, а также грамотность в решении проблем.

Другим значимым образовательным результатом, соответствующим задаче социализации в условиях современного общества, является общекультурная компетентность, без которой невозможна «вертикальная» (сопричастность к определённой культуре) и «горизонтальная» (сопричастность к определённому поколению) идентификация личности. Общекультурная компетентность выражается в способности ориентироваться в актуальных проблемах развития общества и в отличиях предлагаемых способов решения этих проблем. Общекультурная компетентность позволяет человеку быть компетентным избирателем, компетентным гражданином, эффективно выполнять различные социальные роли.

Школа обеспечивает достижение уровня образованности, который можно оценить как необходимый для решения задач социализации. Вместе с тем, этот уровень может быть недостаточен для достижения функциональной грамотности и общекультурной компетентности учащихся, следствием чего становится лишь частичное решение задач социализации.

Другая функция школы, которая в общественном сознании часто выходит на первый план, – подготовка учащихся к получению профессионального образования. Эта функция школы связана с работой по профориентации учащихся, но совсем не ограничивается этим направлением деятельности. Указанной функции соответствует достижение учащимися уровня допрофессиональной компетентности, которая выражается в способности ориентироваться в изменениях, происходящих в мире профессий и в системе профессионального образования, в особенностях обучения в профессиональной школе, в готовности пройти «профессиональный фильтр», роль которого выполняет ЕГЭ и другие «отборочные» процедуры. Школа может обеспечивать необходимый уровень допрофессиональной компетентности, который на практике часто оказывается недостаточным для реализации послешкольных образовательных планов. Дефицит в этом случае ликвидируется за счёт репетиторства, обучения на различных курсах и самообразовательной деятельности. Результатом достижения уровня допрофессиональной компетентности является «компетентный абитуриент».

Третья функция школы, которая в постсоветском обществе становится всё более очевидной, является развитие у учащихся способности к самопознанию и самоопределению. Данная функция отражает процесс возрастания роли субъективного фактора в развитии общества, которым, в частности, обусловлен интерес к проблемам формирования человеческого капитала.

Образовательный результат, соответствующий указанной функции, можно охарактеризовать как достижение уровня методологической ком-

петентности. Данная характеристика достаточно условна, под ней понимается способность ориентироваться в собственной мировоззренческой позиции, своих ценностях, взглядах, сильных и слабых сторонах. Термин «методологическая компетентность» используется потому, что самопознание и самоопределение личности в конечном счёте связаны с решением проблем отношения человека к миру, которое описывается на уровне философских понятий. Речь идёт не только о создании картины мира, но и об определении собственного места в этом мире, своих возможностях и своей зоне ответственности.

Достижение уровня методологической компетентности в условиях школы вряд ли может быть точно зафиксировано. Оно может выражаться в содержании и обоснованности жизненных планов выпускников, в адекватной оценке своих возможностей и дефицитов, определении своих ценностных ориентиров.

Реальный уровень методологической компетентности выпускников может быть в весьма разной степени достаточен для решения проблем самопознания и самоопределения.

Другая характеристика качества образования относится к самой образовательной деятельности, иными словами – к качеству образовательного процесса. Если рассматривать качество образовательного процесса как совокупность возможностей для достижения желаемого качества результатов образовательной деятельности, то можно сказать, что показателем качества образовательного процесса является цена достижения желаемых образовательных результатов. Под «ценой» в данном случае понимаются ресурсы, которые затрачиваются для достижения этих результатов.

Применительно к системе школьного образования имеются в виду затраты основных участников образовательного процесса – педагогов и учащихся. Понятно, что осуществление образовательного процесса связано с затратами и государства, и семьи, но эти затраты влияют на результаты через изменения в деятельности тех, кто учит и кто учится.

О каких ресурсных затратах педагогов и учащихся идёт речь? Какими ресурсами обладают те и другие? Первый ресурс – время. Затраты временных ресурсов определяются не только продолжительностью обучения, но и объемом внеаудиторной деятельности, включая подготовку к учебным занятиям и выполнение работы, которая не является необходимой с точки зрения её исполнителей. Затраты времени могут быть связаны и с необходимостью компенсировать имеющиеся дефициты в школьном образовании – для учащихся такие затраты выражаются в занятиях с репетиторами, для учителей – в разработке различных дидактических материалов.

Затраты временных ресурсов на обязательную деятельность в системе образования, не имеющую существенного значения для достижения желаемых результатов, неизбежно становятся фактором, препятствующим качественному образованию. Если эти затраты вынуждают отказываться

от удовлетворения каких-то запросов, имеющих личностную ценность, то следствием станет снижение уровня мотивации образовательной деятельности.

Сказанное относится не только к учащимся, но и к педагогам, время которых используется далеко не всегда рационально.

Эффективность использования временных ресурсов участников образовательного процесса определяется целями образования, его содержанием (а в связи с этим и системой оценивания результатов образовательной деятельности).

Второй ресурс можно определить как способность переживать стрессы. Образовательная деятельность и для детей, и для взрослых связана с эмоциональными переживаниями, которые могут приводить к стрессовым ситуациям. Эмоциональный стресс, который появляется в ситуации опасности, обиды, угрозы и других аналогичных ситуациях, приводит к изменениям в мотивации деятельности, в протекании психических процессов, к эмоциональным сдвигам. Стресс может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на деятельность, вплоть до её полной дезорганизации. Возникновение стрессовых ситуаций в образовательном процессе в значительной мере обусловлено организацией взаимодействия между участниками образовательного процесса, характером их отношений. Основным фактором возникновения таких ситуаций в школе часто является использование методов принудительного обучения, педагогический произвол в отношении к учащимся и административный произвол в отношении к педагогам.

Третий ресурс – затраты здоровья, которые определяются в наибольшей мере организацией образовательного процесса и материально-техническими условиями.

Четвертый ресурс – личностный потенциал участников образовательного процесса (интеллектуальные возможности, жизненный опыт, культурный опыт, предшествующий образовательный опыт). Возможности образовательного процесса определяются учётом личностного потенциала участников образовательного процесса, его востребованностью и развитием. Эффективность использования данного ресурса обусловлена в значительной мере образовательными технологиями.

Если характеристиками качества образования являются значимость достигнутых образовательных результатов и цена их достижения, то в чём заключаются проблемы управления качеством образования в современных условиях?

Источником проблем являются противоречивые процессы в сфере образования: возникает запрос на повышение роли образования в развитии общества, обусловленный изменениями в технологическом укладе, социально-экономической и духовной жизни общества; происходит снижение качества школьного образования и соответственно уменьшение его роли

в развитии общества, а на деле роль образования в развитии общества уменьшается, потому что качество школьного образования не повышается; способы управления качеством образования вместо повышения ведут к снижению качества образования.

Ожидаемые и реальные образовательные результаты

Социальный запрос на повышение качества образования, на обеспечение соответствия образовательных результатов современным вызовам нашёл отражение в целевых ориентирах для системы образования, сформулированных на Всемирном экономическом форуме в 2015 году. Были определены три группы образовательных результатов, отвечающих запросам современного этапа общественного развития:

- Грамотности: вербальная, математическая, культурная, научная, информационная, финансовая.
- Компетенции: критическое мышление, креативность, коммуникативность, коллаборация (способность к командной работе).
- Навыки (личностные качества): любознательность, инициативность, упорство, уверенность в своих силах.

Перечисленные области грамотности в основном соответствуют привычным представлениям о содержании школьного образования, которое можно рассматривать как взаимосвязь научного (математическая грамотность, научная грамотность), гуманитарного (вербальная грамотность, культурная грамотность) и технологического образования (информационная грамотность, финансовая грамотность). Новизна задачи заключается не столько в расширении сфер необходимой грамотности (финансовая грамотность), сколько в уровне освоения этих областей знания: основной признак грамотности заключается в способности применять имеющиеся знания в конкретной ситуации.

Рассмотрение компетенций как образовательного результата является известной задачей. В практике отечественного школьного образования имеется эффективный опыт формирования указанных компетенций (или компетентностей): методика проблемного обучения ориентирована на развитие у учащихся креативных способностей; исследования в области развивающего обучения, смыслом которого является формирование определённого типа мышления, создают базу для поисков путей развития критического мышления; опыт педагогики сотрудничества, который получил распространение в 80-е годы, может быть использован для формирования у учащихся опыта работы в команде. Проблема заключается в том, чтобы использовать имеющийся опыт и современные педагогические поиски средств формирования ключевых компетентностей не для решения большого числа отдельных педагогических задач, а для построения целостного образовательного процесса, в котором данные компетентности будут востребованы при освоении различных областей грамотности.

То же самое можно сказать о задаче развития личностных качеств, имеющих особо важное значение для самореализации личности в современных условиях. Воспитание учащихся всегда рассматривалось как наиболее важная задача школы, но осуществляется оно чаще всего через проведение «воспитательной работы». Проблема состоит в такой организации образовательного процесса, при которой значимые личностные качества были бы востребованы при решении конкретных образовательных задач.

Таким образом, новое качество образования заключается в достижении образовательных результатов, которые расширяют возможности учащихся в решении задач социализации, определении и реализации послешкольных образовательных планов, в самопознании и самоопределении. Достижение нового качества образования возможно при достаточно высоком уровне доверия к системе образования, её потенциалу. Между тем, ценность школьного образования падает, а цена достижения желаемых образовательных результатов возрастает.

Снижение ценности школьного образования обусловлено несколькими обстоятельствами. Следствием перехода к всеобщему среднему образованию стала утрата каких-либо преимуществ у выпускников средней школы по сравнению с теми, кто не получил полного среднего образования (для сравнения: полную среднюю школу в 1940 году закончили 303 тысячи человек, а в 1975 году, когда в Советском Союзе осуществлялось всеобщее среднее образование, – 3564 тысячи человек).

С развитием средств массовой информации и различных образовательных институтов (репетиторство, подготовительные курсы при вузах, семейное образование) школа утратила позиции монополиста в сфере общего образования. Закон об образовании, принятый в 2012 году, предусматривает возможность получения среднего образования без посещения школы.

С увеличением числа выпускников средней школы, ориентированных на получение качественного высшего образования, выяснилось, что школа не обеспечивает уровня подготовки, достаточного для поступления в престижные вузы. Недостатки школьного образования устраняются за счёт использования возможностей других образовательных институтов.

Результаты школьного образования, связанные с решением проблем социализации и самоопределения, не стали предметом оценивания. По материалам имеющихся социологических исследований, многие из таких результатов оцениваются выпускниками школы невысоко.

Одновременно возрастают затраты времени обучающихся для достижения результатов, которые (или часть которых) для выпускников школы не имеют существенного значения. Рост затрат временных ресурсов обусловлен объёмом обязательной учебной нагрузки: стандарт среднего (полного) общего образования допускает 37 часов в неделю в старших

классах. К этому надо добавить затраты времени на обязательную домашнюю работу, обязательные внеурочные мероприятия, а также на дополнительное образование и на занятия, компенсирующие недостатки школьного образования. Следует также учитывать расширение информационных запросов современного поколения учащихся, обусловленное развитием социальных сетей, что тоже требует немало времени. В итоге на все время у учащихся не хватает, приходится от чего-то отказываться. Нередко происходит отказ от выполнения домашних заданий (или к минимизации затрат времени на их выполнение). Существенно ограничиваются возможности для самостоятельной деятельности, в том числе исследовательской и проектной, без опыта которой достижение «новой грамотности» становится невозможным.

Имеет значение и моральный авторитет школы в обществе. Школа нередко становится объектом критики в СМИ, в том числе и за двойные нравственные стандарты, за противоречие между пропагандируемыми нравственными ценностями и реальным поведением педагогов, например при выполнении своих общественных обязанностей в составе избирательных комиссий. При этом надо отметить, что такое поведение нередко вызвано сильным административным давлением. К этому надо добавить многолетнюю практику завышения оценок учащихся, скрывающих действительные образовательные результаты.

В итоге мы имеем ситуацию, когда школьное образование рассматривается не как терминальная, а как весьма ограниченная инструментальная ценность, следствием чего является распространение утилитарной мотивации учебной деятельности, которая проявляется в делении знаний на «нужные» и «ненужные».

Преодолеть негативные тенденции в системе школьного образования можно было бы за счёт использования мер, обеспечивающих повышение ценности школьного образования, и отказа от мер, которые ведут к неэффективным затратам ресурсов обучающихся (и самих педагогов).

Противоречия в управлении образованием

В сфере управления образованием можно выделить несколько тенденций. Значительные средства вкладываются в укрепление учебно-материальной базы школьного образования. Строятся школы, оснащённые современным оборудованием. Но появление школ-новостроек может не сочетаться (и часто не сочетается) с разработкой новых моделей образовательных программ. Школы-новостройки не становятся опорными базами для развития региональной или муниципальной системы образования.

Создаются новые образовательные центры по примеру получившего широкую известность центра «Сириус». Но нет ясного представления о том, какое влияние деятельность этих центров должна оказать на изменения в массовой школьной практике.

Продолжаются попытки повышения качества образования экстенсивным путем – за счёт увеличения объёма учебной нагрузки учащихся (ставка делается на введение новых предметов и дополнения к предметным программам, а не на изменения в предметно-классно-урочной системе).

Увеличивается объём контрольных процедур за счёт сокращения времени на освоение учебных программ. Ориентация на тотальный контроль за учебной деятельностью учащихся ведёт к снижению ответственности учащихся за самоорганизацию этой деятельности. Вместо развития «субъект-субъектных» отношений продолжают сохраняться «субъект-объектные» отношения между учителями и учащимися.

При оценке работы школы показатели благополучия оказываются важнее реальных образовательных результатов, многие из которых (прежде всего личностные) не замечаются и не оцениваются.

Вместо распределения ответственности за образовательные результаты между школой, семьёй и органами управления сохраняется односторонняя ответственность школы.

Перечисленные тенденции можно объяснить совокупностью объективных и субъективных факторов, влияющих на характер образовательной политики, но в основе данных явлений, пожалуй, лежит противоречие между необходимостью решить задачу сочетания эгалитарного и элитарного образования и сложностью этой задачи. С одной стороны, необходимо выявить и поддержать одарённых детей, с другой – гарантировать всем детям возможность получения качественного образования. Это означает, что в системе общего образования должны реализовываться разные образовательные программы, это предполагает переход к другой организационной модели системы общего образования.

Такая система общего образования может выглядеть следующим образом:

- Существуют самостоятельные начальные, основные и старшие школы (или школы в составе образовательных комплексов).
- Существуют основные и старшие школы, дающие элитарное образование (типа физматшкол в советское время).
- Все старшие школы дают своим выпускникам право на получение высшего образования, обеспечивают необходимую подготовку к получению высшего образования, но при этом не все школы обеспечивают достаточную подготовку.
- Школа сама определяет, какие возможности она гарантирует для достижения определённого уровня образованности.
- Вполне возможны неудачи учащихся на выпускных экзаменах, дающие право на дополнительное обучение по индивидуальным программам за счёт бюджета.
- Школа гарантирует возможности для получения качественного образования; за их использование отвечает семья, в том числе сам ученик.

Предлагаемая система позволит эффективнее использовать человеческий капитал – и учащихся, и педагогов – в интересах личностного развития участников образовательного процесса. Она даст возможность обеспечить равные права всех учащихся на получение качественного образования, соответствующего их личностному потенциалу. Такая система избавит от необходимости фальсифицировать действительные результаты образовательной деятельности, что приведёт к повышению нравственного авторитета школы.

Многие элементы указанной системы существуют в действительности, но не всегда в явном виде. Есть начальные школы и лицеи. Имеются школы при вузах и школы, имеющие особый статус («президентские», «губернаторские»), претендующие на элитарный уровень образования (и на самом деле обеспечивающие такой уровень). О возможностях конкретных школ в подготовке к высшему образованию достаточно точное представление есть и в профессиональном, и в родительском сообществе. Неподготовленность части учащихся к выпускным экзаменам за курс основной и средней школы маскируется снижением экзаменационных требований или обманом. Реальную ответственность за использование возможностей школьного образования нередко несёт семья, которая оплачивает услуги по ликвидации неуспеваемости детей (вызванной и недостатками школьного образования, и недостатками семейного воспитания).

Приведение системы образования в соответствие с реальным потенциалом образовательных учреждений является сложной задачей: для её решения потребуются не только дополнительные ресурсы, изменения в сети школ и критериях оценки их деятельности, но и в общественном сознании, поскольку вполне вероятны упреки в отказе от традиций отечественной школы и в попытке создания школ для «богатых» и для «бедных».

Изменения в системе образования могут создать предпосылки для решения проблемы качества образования, обеспечивая его соответствие современным вызовам, но саму проблему они не решат: для этого нужны изменения на уровне образовательной системы школы. Определённые изменения возможны и в условиях существующей системы образования – «здесь и сейчас».

Предметно-классно-урочная система как организационная форма образовательного процесса становится фактором, ограничивающим возможности персонифицированного обучения, которое рассматривается как перспективное направление развития образования. Вместе с тем, на уровне школ делаются попытки отхода от жёстких рамок данной системы. Получает распространение практика разработки и реализации надпредметных программ. Наряду с классами формируются межвозрастные объединения учащихся, занимающихся проектной или исследовательской деятельностью. Расписание уроков становится гибким, а сами уроки в этом случае приобретают характер других форм учебной работы (прак-

тикумы, учебно-деловые игры и т.п.). Традиционные сорокапятиминутные уроки становятся более разнообразными.

Индивидуальные образовательные программы, которые считались (и часто продолжают считаться) исключением из обычной образовательной практики, обусловленным особенностями условий учебной деятельности учащихся, начинают рассматриваться как норма, позволяющая учитывать уровень подготовленности ученика, его интересы, участие в программах дополнительного образования.

Подобные изменения возможны на уровне отдельной школы, они не требуют решений на верхних уровнях управления (от управленческих структур требуется, чтобы они не мешали перспективным поискам более совершенных моделей образовательного процесса).

Возможности школы

Возможность, которой располагает каждая школа, – влияние на качество образовательного процесса. Рассматривая данную возможность, надо уточнить, что в данном случае понимается под качеством образовательного процесса.

Под «качеством» понимается наличие существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих один предмет или явление от других (см. С.И. Ожегов. Словарь русского языка). Таким образом, качество образовательного процесса можно рассматривать как совокупность качеств, которыми он обладает. Речь идёт о таких качествах, как динамичность (гибкость, вариативность), открытость (использование разнообразных источников образовательной информации), интегративность (взаимосвязь предметов, взаимосвязь разных видов образовательной деятельности), преемственность (взаимосвязь этапов образовательного процесса), интерактивность (взаимодействие участников образовательного процесса), адаптивность (возможность индивидуализации образовательного процесса).

Основным качеством образовательного процесса является его целенаправленность, которая весьма в значительной мере определяет его результативность. Данное качество образовательного процесса определяется педагогическим целеполаганием, представляющим собой непрерывный процесс, на который воздействуют многие факторы. Под воздействием таких факторов (в частности, критериев оценки педагогической деятельности, затруднений педагогов) декларированные педагогические цели, ориентированные на развитие личностного потенциала учащихся, могут трансформироваться в цели подготовки учащихся к прохождению контрольных процедур.

Новые образовательные стандарты определяют требования к трём видам образовательных результатов – предметным, метапредметным и личностным. Современные целевые ориентиры касаются областей гра-

мотности, видов компетентности и личностных качеств, которые важно развивать у учащихся. Проблема обеспечения целенаправленности образовательного процесса в этих условиях заключается в том, чтобы определить взаимосвязи между целевыми ориентирами и видами образовательных результатов, а также определить «зоны ответственности» тех, кто осуществляет руководство образовательным процессом.

Ориентация в различных областях грамотности (математическая, информационная, естественнонаучная и др.) обеспечивается преимущественно достижением предметных результатов. Ответственность за достижение этих результатов лежит в первую очередь на учителях. Но при этом, безусловно, надо иметь в виду, что на предметные результаты образовательной деятельности учащихся влияют и другие факторы, в том числе имеющиеся учебные материалы, организация образовательного процесса в школе и степень соответствия условий образовательной деятельности требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.

Метапредметные результаты находят своё выражение в сформированности ключевых компетенций, в достижении учащимися уровня функциональной грамотности и общекультурной компетентности. Данная группа образовательных результатов находится в зоне ответственности учебной части школы, основной функцией которой является организация образовательного процесса, а в связи с этим и организация взаимодействия учителей разных предметов в достижении метапредметных результатов (которые по своей сути являются межпредметными). Указанные результаты проявляются в способах решения предметных задач – в умениях работать с различными видами информации, создавать собственные тексты, рассматривать разные точки зрения, взаимодействовать с другими учащимися и т.д. Основным предметом анализа для руководителей учебной части при наблюдении за образовательным процессом (например, при посещении уроков) являются способы познавательной, коммуникативной и оценочной деятельности учащихся. Главным в этом случае становится ответ на вопрос о том, чему учатся учащиеся, какими способами решения проблем они овладевают.

Личностные результаты надо отнести к зоне ответственности директора школы, поскольку они определяются прежде всего внутришкольной образовательной средой, которая характеризуется в первую очередь тем, что ценят в данной школе, что в школе рассматривают как приоритетные задачи.

Ценностные ориентиры школ могут существенно различаться: в школе могут ценить признаки «полного благополучия», в школе могут гордиться комфортными условиями для детей и взрослых или выдающимися успехами своих учеников и выпускников, школа может стремиться к тому, чтобы обеспечивать индивидуальный прогресс каждого своего ученика и т.д.

Иногда такие ценностные ориентиры находят отражение в самоназвании школы («Школа личностного роста» и т.п.), хотя нередко самоназвание школы не имеет отношения к её подлинным ценностным установкам.

Ориентация на личностные результаты предполагает особый взгляд директора школы на оценку качества образовательного процесса. Для него важно представлять, в какой мере организация образовательного процесса обеспечивает востребованность тех личностных качеств учащихся, которые рассматриваются сейчас как ключевые для самореализации личности в профессиональной и иной деятельности (имеются в виду любознательность, инициативность, упорство, уверенность в своих возможностях).

Востребованность в образовательном процессе определённых личностных качеств учащихся в значительной мере обусловлена профессиональными возможностями педагогов. В связи с этим директору школы важно иметь представление как о квалификационных дефицитах педагогов, так и об их творческих возможностях, которые могут быть не вполне востребованы сложившейся организацией образовательного процесса.

Таким образом, цели управления качеством образования на уровне школы следует рассматривать как иерархическую систему, элементами которой являются: цели повышения значимости образовательных результатов для решения проблем социализации, продолжения образования, самоопределения личности, а также цели оптимизации цены достижения этих результатов; цели повышения качества образовательного процесса за счёт обеспечения его направленности на достижение «новой грамотности» и индивидуализации образовательных программ учащихся; цели повышения эффективности управления образовательным процессом за счёт распределения ответственности организаторов этого процесса за достижение различных видов образовательных результатов.



<https://effektiko.ru/qr101>

УЧИТЕЛЬ В КРОСС-МНОГОМЕРНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

TEACHER IN A CROSS-MULTIDIMENSIONAL SPACE OF EDUCATIONAL ACTIVITY

В статье анализируется феномен взаимодействия и пересечения образовательной среды с многочисленными пространствами и средами, особенности кросс-многомерного пространства образовательной деятельности. Ставится вопрос о формировании и развитии профессиональных компетенций учителя по использованию потенциала и возможностей различных пространств и сред, взаимодействующих с образовательной средой.

Ключевые слова: пространства, среды, кросс-многомерное пространство образовательной деятельности, инновационное развитие образования.

The article analyzes the phenomenon of interaction and intersection of the educational environment with numerous spaces and environments, the features of cross-multidimensional space of educational activity. The question is raised about the formation and development of professional competencies of a teacher in using the potential and capabilities of various spaces and environments that interact with the educational environment.

Key words: spaces, environments, cross-multidimensional space of educational activity, innovative development of education.

Елистратова Ксения Александровна, кандидат филологических наук, заместитель директора по научно-методической работе, учитель русского языка и литературы, Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей №101 Выборгского района Санкт-Петербурга (Санкт-Петербург, Россия).
E-mail: xenos88@mail.ru

Панасюк Василий Петрович, заведующий центром мониторинга, прогнозирования и баз данных ГБУ ДПО Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования», доктор педагогических наук, профессор.
E-mail: panasyukvpqm@mail.ru

Особенности образовательной деятельности в настоящее время во многом определяются характером и направленностью изменений в экономике, социальных отношениях, стратегическими установками на технологический прорыв, перманентными образовательными реформами. В данной ситуации образовательная деятельность, усилия профессионально-педагогического сообщества носят полифункциональный, все более усложняющийся характер и, по сути, являются откликом на изменение пространства этой деятельности. Все это обуславливает необходимость постановки и решения такой важной *научной про-*

блемы, как проблема инновационного обновления образовательной деятельности в условиях кросс-многомерных пространств и сред (экономическая, социальная, инновационная, технологическая, культурно-историческая, этнокультурная, предметно-пространственная, производственно-профессиональная, информационная среды; гуманитарное, географическое, библио-медийное, сетевое, концептуально-парадигмальное, аксиологическое, семантическое, ноосферное, событийное пространства).

Главная идея при этом может быть сформулирована как изучение новых феноменов педагогической реальности, возникающих в результате повторяющихся и ситуативных пересечений образовательной среды с многообразными пространствами и средами.

Хотелось бы обратить внимание на необычность постановки проблемы. С одной стороны, средовый подход в педагогике уже не является чем-то новым [1], в своей деятельности мы учитываем сложность и многогранность этой среды, с другой стороны, анализ, рассмотрение этой среды, как правило, осуществляются линейно, моноцентрично. Имеется в виду определяющая роль образовательной среды. В лучшем случае мы учитываем социокультурный контекст образования [4], учимся задействовать в образовательных целях потенциал цифровой среды. В современной школе должно быть и пространство для межпоколенческого диалога, общения сверстников, и пространство для подвижной активной деятельности обучающихся.

Феномен кросс-многомерных пространств и сред современного образования диктует необходимость проявления учителем способности быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, смещать акценты в своей педагогической деятельности.

Суть проблемы подготовки учителя к эффективной работе в новом кросс-многомерном пространстве образовательной деятельности заключается в том, чтобы на основе анализа влияния этого пространства на образовательный процесс научить учителя, прежде всего, быть менеджером индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, дизайнером педагогических сред, проектировать учебный процесс, основанный на новых дидактических возможностях (*неограниченный доступ к учебной информации; инновационность содержания образования; технологичность взаимодействия и учебных коммуникаций с обучающимися; мощное аксиологическое и этнокультурное приращение воспитательной составляющей; расширение пространства проектировочной и событийной деятельности и др.*). Полагаем, что именно кросс-многомерное пространство образовательной деятельности позволяет придать образовательному процессу те свойства, которые позволяют ему быть созвучным новым реалиям, обеспечивать достижение востребованных современным обществом образовательных результатов.

Запросы современного плюралистичного общества, технологичной экономики к результатам образования, многообразию образовательных систем, возросшие дидактические возможности информационной образовательной среды на базе средств ИКТ выдвинули перед учителем задачу и создали для него условия для самостоятельного проектирования учебного процесса, отвечающего его методическому стилю, педагогическим воззрениям и направленному на удовлетворение текущих и перспективных потребностей, запросов и ожиданий всех заинтересованных сторон [3]. Всё это позволяет нам рассматривать кросс-многомерные пространства и среды как ключевой топос в профессиональной деятельности современного учителя.

Готовность учителей к использованию кросс-многомерного пространства образовательной деятельности имеет, как минимум, два аспекта: во-первых, ментальная готовность к выходу за рамки традиционных представлений педагогической деятельности; во-вторых, готовность к инструментальному освоению нового арсенала средств, методов, форм и технологий, адекватных проектируемой (ситуативно возникающей комбинации пространств и сред).

На наш взгляд, профессионально-педагогическая подготовка учителя к проектированию и применению кросс-многомерного пространства образовательной деятельности будут эффективны, если будут учтены следующие изменения: *а) в структуре и статусе знания* (инструментализация и универсализация знания; придание знанию более гумано- и культуроцентричного характера); *б) в способах и формах деятельности* (ориентация на разнообразные культурные образцы; сочетание программируемых и ситуативных форм деятельности; выход деятельности за рамки учебного контекста); *в) в механизмах взаимодействия с личностью обучающегося* (многоканальность общения; признание самоценности личности; повышение взаимной ответственности в условиях действия и проявления угроз киберпространства, ложной информации, социальных вирусов); *г) в управлении образовательной деятельностью, формах и функциях оценки* (процессное управление; ориентация управления на качество; инжиниринговые технологии; повышение роли рефлексивных начал; перспективность оценки; применение многокритериальных систем оценки).

Говоря о профессиональной деятельности и развитии учителя в кросс-многомерном пространстве инновационного образования, нельзя не остановиться на глобальных тенденциях и общем видении изменения образования, трансформации учительской профессии. В частности, в версии ЮНЕСКО [2] просматриваются следующие тенденции в отношении ролевой структуры деятельности современного учителя: *а) информатор-просветитель; б) наставник; в) фасилитатор; г) научный руководитель; д) модератор; е) тренер по учебе*. Важно отметить, что существенным отличием современного подхода к видению миссии общего

образования является ориентация на новые образовательные результаты. Таким образом, процесс обучения понимается не только как усвоение системы знаний, формирование разнообразных умений и навыков, составляющих когнитивную и инструментальную основу компетенций обучающегося, но и как процесс развития самой личности, обретения ею социального опыта.

В настоящее время для учителя востребованы такие знания, навыки, компетенции, виды готовности, как умение работать в информационной образовательной среде; владение технологией проектной деятельности; методологическая компетентность; универсализм и метапредметность знаний; конструкторско-проектировочные умения; умение проявлять и работать с креативностью, эмоциональным интеллектом.

Современный учитель, с учетом наметившихся вызовов, кросс-многомерного характера образовательного процесса, должен уметь научить обучающихся интегрировать знания, которые они получают не только из учебной литературы, но и из глобальной сети, других источников информации. В связи с этим, он должен понимать и владеть технологиями формирования фундаментального ядра содержания общего образования и системы универсальных учебных действий, которые и составляют основу новой парадигмы качества образования.

Новые требования к профессиональным компетенциям учителя, необходимым для работы в кросс-многомерном пространстве образовательной деятельности, могут быть также представлены через умения: а) проектировать учебный процесс в условиях кросс-многомерности; б) ситуативно конструировать содержание, методы и технологии обучения сообразно складывающейся конфигурации кросс-многомерного пространства; в) создавать систему дидактических материалов к урокам, в том числе гипертекстовых, которые опираются, отсылают к той или иной среде, пространству; г) разрабатывать формы и инструментарий оценки образовательных результатов (предметных – личностных – метапредметных; преднамеренных – непреднамеренных; детерминированных – недетерминированных), являющихся следствием работы с кросс-многомерными пространствами и средами; д) использовать различные средства коммуникации (e-mail, Интернет, блоги, чаты, социальные сети, облачные технологии) для организации взаимодействия обучающихся в рамках межсредового подхода, сетевых проектов и т.д.; е) осуществлять профессиональную рефлексию, необходимую для эффективного управления образовательной деятельностью в кросс-многомерных условиях ее организации.

Важным представляется то, что учитель в условиях кросс-многомерного образовательного процесса оптимально выбирает пространство для проведения урока (музей, театр, библиотека, Кванториум, IT-куб, компьютерный класс), обеспечивая достижение требуемых образовательных результатов.

Очевидно, что потенциал и возможности кросс-многомерного пространства образовательной деятельности с позиций учителя должны использоваться таким образом, чтобы обеспечить участие обучающихся в принципиально новых видах учебной, социальной, проектной, исследовательской, коммуникативной деятельности как гарантии продвижения по индивидуальному образовательному маршруту, удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей, достижения этапных образовательных результатов.

Литература

1. Баева И.А., Тарасов С.В. Безопасная образовательная среда: моделирование и развитие: Учебное пособие. – СПб.: ЛОИРО, 2017. – 265 с.
2. Знать или уметь? 6 ключевых навыков современного ребенка. – М., 2018. – 123 с.
3. Стратегия России 2020. Особое мнение: материалы круглого стола. – М.: Науч. эксперт, 2017. – 120 с.
4. Цирульников А.М. Феномены и культурные практики: формальное и неформальное образование в контексте социокультурного подхода // Вопросы образования. – 2016. – №3. – С. 260 – 274.



АУДИТ САЙТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

AUDIT OF THE SITE OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AS AN EFFECTIVE TOOL EDUCATION QUALITY MANAGEMENT

Сетью общеобразовательных организаций и образовательной организации дополнительного образования Пушкинского района Санкт-Петербурга разработан цифровой ресурс «Онлайн аудитор 1.0.», который предназначен для проведения внутреннего либо внешнего комплексного аудита структуры и содержания официальных сайтов образовательных организаций и может стать эффективным инструментом управления качеством образования для всех видов образовательных организаций, методических центров, органов управления образованием, контрольно-надзорных органов. «Онлайн аудитор 1.0.» – это система онлайн мероприятий, в которой пользователь последовательно отвечает на вопросы чек-листа и в итоге получает четкие рекомендации по внесению изменений и дополнений к структуре сайта и содержанию обязательного раздела сайта «Сведения об образовательной организации».

Ключевые слова: информационная открытость образовательного учреждения, цифровой ресурс, аудит сайта, юзабилити сайта.

The network of general educational organizations and the educational organization of additional education in the Pushkin district of St. Petersburg has developed a digital resource "Online Auditor 1.0.," which is designed to conduct internal or external comprehensive audit of the structure and content of official websites of educational organizations and can become an effective tool for managing the quality of education for all types educational organizations, methodological centers, education authorities, control and oversight bodies. "Online Auditor 1.0." - this is an online events system in which the user successively answers the questions of the checklist and as a result receives clear recommendations on making changes and additions to the structure of the site and the content of the mandatory section of the site "Information about the educational organization".

Keywords: informational transparency of an educational institution, digital resource, site audit, site usability.

Ткачева Ольга Ильинична,
директор, Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей №410 Пушкинского района Санкт-Петербурга, кандидат педагогических наук (г. Санкт-Петербург, РФ).
E-mail: director@school410.spb.ru

Койвунен Андрей Викторович,
и.о. директора, Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр детско-юношеского технического творчества и информационных технологий Пушкинского района Санкт-Петербурга (г. Санкт-Петербург, РФ).
E-mail: cduttit@obr.gov.spb.ru

Небренчин Александр Владимирович,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение школа №93 Пушкинского района Санкт-Петербурга (г. Санкт-Петербург, РФ).
E-mail: alexnebr@mail.ru

Герасимова Светлана Петровна,
заместитель директора по учебной работе, Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей №410 Пушкинского района Санкт-Петербурга (г. Санкт-Петербург, РФ).
E-mail: gerasimova410@mail.ru

Глоссарий

Информацио́нные техноло́гии (ИТ, от англ. Information technology, IT) – это комплекс взаимосвязанных научных, технологических, инженерных дисциплин, изучающих методы эффективной организации труда людей, занятых обработкой и хранением информации; вычислительную технику и методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические приложения, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы.

Информационная открытость образовательного учреждения – это способность образовательного учреждения создавать и предоставлять актуальную информацию заинтересованным сторонам (внешним и внутренним пользователям), соответствующую требованиям социального окружения школы, способами, повышающими общую эффективность образовательного процесса.

Юзабилити сайта (от английского *usability* – «удобство использования») – это качественная оценка простоты и комфорта работы с сайтом.

CMS система управления содержимым (англ. *Content management system, CMS, система управления контентом*) – информационная система или компьютерная программа, используемая для обеспечения и организации совместного процесса создания, редактирования и управления содержимым, иначе – контентом (от англ. *content*).

Аудит сайта – это анализ характеристик ресурса, значимых в какой-либо области его функционирования. Позволяет оценить эффективность, выявить сильные стороны, обнаружить критические и менее значимые ошибки.

SEO – аудит – это подробный анализ сайта с целью его дальнейшего продвижения в поисковых системах, а также общего улучшения функционала и удобства для пользователей.

Чек-лист (check list) – это перечень пошаговых последовательных действий, которые необходимо выполнить, чтобы получить определенный результат в какой-либо работе.

*Бессмысленно продолжать делать то же самое
и ждать новых результатов.*

Альберт Эйнштейн

Поиск эффективных инструментов управления качеством образования идет не одно десятилетие. В наши дни IT-технологии дают возможность и отдельной школе, и системе образования формировать информационное пространство для учителей, учащихся и родителей. И основным инструментом в реализации этой задачи является официаль-

ный сайт, который, несомненно, нужен каждой образовательной организации. Создание сайта – это первый шаг на пути решения многих задач не только образовательного и управленческого плана. Создание качественного сайта – это еще и повышение имиджа, привлечение нового социального окружения и конкурентоспособности образовательной организации, отсутствие штрафных и административных санкций контролирующих органов.

Создание сайта – это сложный процесс, требующий профессионального подхода. Необходимо качественное CMS, красивый веб-дизайн, удобная и доступная навигация. Всё это может обеспечить профессионал в сфере IT-технологий. А вот наполнение сайта правильным качественным содержанием и контроль за его своевременным изменением и пополнением – задача образовательных организаций.

Актуальность вышеуказанной проблемы в век развития цифрового образования и обеспечения качественной информационной открытости определила специфику разработки нашего инновационного продукта цифрового ресурса «Онлайн аудитор 1.0.». Проект стал результатом синергии и систематизации современных цифровых инструментов и накопившихся информационно-методических ресурсов трех образовательных организаций Пушкинского района Санкт-Петербурга: лицей №410, школа №93 и Центр детско-юношеского технического творчества и информационных технологий. После постановки проблемы проект был продолжен мониторингом существующих аналогов на просторах Интернет-пространства и анализом их достоинств и недостатков.

Аналоговый анализ цифровых ресурсов аудита сайта в 2019 году

Наименование цифрового ресурса	Содержание, основные критерии аудита	Объекты аудита	Стоимость услуги в зависимости от способа оказания услуги	Сроки проведения аудита
Электронная информационно-аналитическая система «Регион» – программный модуль для создания и ведения сайтов образовательных организаций региона [5] http://ios.region-systems.ru/Audit.aspx	1. Анализ сайта образовательной организации на соответствие структуры и формата представленной информации 2. Анализ сайта на соответствие технических требований к оборудованию и программному обеспечению сайта	Образовательные организации	От 1000 до 5000 руб./внешний аудит	1-5 дней после принятия заявки

Наименование цифрового ресурса	Содержание, основные критерии аудита	Объекты аудита	Стоимость услуги в зависимости от способа оказания услуги	Сроки проведения аудита
Школьныйсайт.рф – создание и ведение сайтов образовательных организаций региона [6] https://xn--80arbbbf1a15cxbk.xn--p1ai/	Проводят: 1. Проверку сайта и всей размещенной на нем информации на соответствие требованиям. 2. Проверку сайта на информационную безопасность: наличие вирусов, рекламных модулей (попапов) и вирусного кода. 3. Корректность работы сайта, его дизайн и юзабилити	Образовательные организации	1800 руб./ внешний аудит	1-5 дней после принятия заявки
Проектный центр Инфометр [3] https://read.infometer.org/	Аудит сайтов всех учреждений, включая органы власти с выстраиванием рейтинга проверенных организаций	Органы законодательной, исполнительной и судебной власти. Образовательные организации	От 2000 руб./ внешний аудит	1-5 дней после принятия заявки. В случае большого количества заказов сроки продлеваются
Мониторинг сайтов: edumonitor.ru [1] https://a.pr-cy.ru/edumonitor.ru/	Сайт работает в тестовом режиме. Более подробная информация не размещена	Образовательные организации	Платно/ внешний аудит. Стоимость не указана	Не указаны
Пролекс-групп [4] https://prolexgroup.ru/napravlenie-raboty/22-razrabotka-podderzhka-i-modernizatsiya-sajtov	Аудит сайтов	Государственные учреждения культуры, здравоохранения, образования	4700 руб./ внешний аудит	Не указаны
Db-nika.ru [7] https://db-nica.ru/	Экспресс-проверка сайта по 234 пунктам (нормативная база в основном касается вузов)	Образовательные организации, вузы	Бесплатно 12 показателей, самостоятельно, остальные более 3 тыс.руб. / внешний аудит	От 1 дня
SEO-аудит (ОНЛАЙН-СЕРВИСЫ) [8,9] https://seolik.ru/seo , https://grom.im/services/seo-prodvizhenie/ и др.	Технический аудит включает в себя устранение только технических ошибок в работе сайта	Любые организации	Бесплатно, если самостоятельно проводить SEO-аудит	От 1 дня
Мособрнадзор. РФ [2] http://mosobrnadzor.ru/check/38#38	Проверочный лист для сайта образовательной организации на соответствие информации нормативным требованиям. Вопросы задаются онлайн.	Образовательные организации	Бесплатно, самостоятельно	От 40 минут

Наименование цифрового ресурса	Содержание, основные критерии аудита	Объекты аудита	Стоимость услуги в зависимости от способа оказания услуги	Сроки проведения аудита
	Не учитывает особенности содержания информации, он лишь поможет проверить факт наличия или отсутствия информации			
Цифровой ресурс «Онлайн аудитор 1.0.»: audit.obrazovanije.ru.	Аудит сайтов по 106 критериям, включая анализ сайта образовательной организации на соответствие структуры представленной информации нормативным документам с проверкой всех локальных актов в разделе «Сведения об образовательной организации»	Образовательные организации	Бесплатно, самостоятельно	В течение времени, затраченного на ответы по чек-листу (40 – 90 минут)

Анализ показал, что, несмотря на востребованность услуги, всего 8 аналогичных электронных ресурсов оказывают услуги по проверке сайта. Большинство из них проводят аудит на платной основе (за исключением сайтов Мособрнадзор.РФ, Db-nika.ru (12 пунктов из 234-х) и некоторых видов SEO-аудита). Работа начинается только после рассмотрения и оплаты заявки, что увеличивает сроки оказания услуги. У многих сервисов срок не укладывается даже в 5 дней аудита, да и сама заявка иногда рассматривается только на следующий рабочий день. Не все указанные сайты специализируются на образовательных организациях (Пролекс-групп, Проектный центр Инфометр, Db-nika.ru), а значит, имеет место типовой обобщенный подход к созданию критериев и есть возможность пропустить ошибки в содержании сайта. Страдает техническое и методическое обеспечение ресурсов (Мониторинг сайтов: edumonitor.ru, Мособрнадзор.РФ, Проектный центр Инфометр и др.).

Бесплатные онлайн-сервисы по аудиту сайта существуют, но они проводят только технический контроль и SEO-аудит, который помогает определить соответствие или несоответствие рекомендациям поисковых систем, указывая на технические ошибки и требования к оборудованию и программному обеспечению. Есть бесплатный, онлайн проверочный лист (Мособрнадзор. РФ), но он составлен с учетом всего 4 нормативных документов и не учитывает особенности содержания информации, то есть поможет проверить факт наличия или отсутствия актуальной информации на сайте. Только два сайта из вышеуказанных (Электронная информационно-аналитическая система «Регион», Школьныйсайт.рф) дают рекомендации по исправлению нарушений.

Никто не указывает типичных ошибок по критериям. Ни у одного сервиса нет ссылок на трудовое законодательство. Некоторые сайты (Проектный центр Инфометр, Мособнадзор.РФ) последний раз обновляли информацию и соответственно нормативно-правовую базу по требованиям к сайту в 2017 году.

В результате анализа и изучения всех представленных электронных ресурсов аудита сайта нам удалось создать продукт, который собрал в себе все преимущества проанализированных ресурсов и не содержит их минусов. Цифровой ресурс «Онлайн аудитор 1.0.» дает развернутый отчет с рекомендациями по устранению ошибок и усовершенствованию ресурса, позволяет структурировать разделы, убрать избыток либо восполнить недостаток информации, выверить термины и наименования. В нем представлен более широкий спектр вопросов для анализа содержания разделов сайта (14 модулей, 106 вопросов), указываются типичные ошибки по критериям, собранные в результате мониторинга действующих сайтов образовательных организаций Санкт-Петербурга. В продукте учтена вся ныне существующая нормативная база (более 40 нормативно-правовых актов). Например, включена специальная оценка условий труда сотрудников, которая не была представлена ни на одном изученном ресурсе.

Возвращаясь к словам А. Эйнштейна *«Бессмысленно продолжать делать то же самое и ждать новых результатов»*, нам пришлось изменить свое мышление и поставить себя на место каждого потенциального пользователя сайта. При этом практика показала, что учреждения пытаются решить поставленные задачи, продолжая «вариться в котле» уже известных способов и методов, для чего частично усовершенствуют структуру существующего сайта и создают дополнительные информационные ресурсы (например, тематические сайты, персональные сайты) в формате тех же технологий, соблюдая те же ошибки и неточности. При этом, по сути, делали то же самое, ожидая других результатов...

Все эти факторы указали нам на необходимость создания бесплатной целостной цифровой онлайн-системы аудита сайта, в которой четко понимаемые критерии аудита сайта определяют и его структуру, и заложенное в нем содержание. И именно в такой системе мы сможем добиться того, чтобы юзабилити, то есть качество сайта, отвечало и его функциональным требованиям, и поставленным целям.

Цифровой ресурс «Онлайн аудитор 1.0.» представляет собой учебно-методическое пособие по составлению и наполнению обязательного раздела сайта «Сведения об образовательной организации» и изучению темы «Открытость и доступность информации о деятельности образовательной организации на официальном сайте». Отсутствие платы, работа онлайн, удобство и простота в использовании, быстрая навигация, эко-

номия времени пользователя – неоспоримые достоинства инновационного продукта «Онлайн аудитор 1.0.».

Инновационный продукт цифровой ресурс «Онлайн аудитор 1.0.» может определить все ошибки, неточности и неисправности сайта. Это позволяет быстро и четко понять, что с ним не так в целом и какие нужны доработки. Архитектура нашего ресурса предоставляет полную картину обязательного раздела сайта «Сведения об образовательной организации», что очень удобно. Не нужно нигде «копаться» и собирать информацию по крупицам, чтобы оценить общее состояние раздела, конъюнктуру отдельных его частей и их взаимодействие. «Онлайн аудитор 1.0.» постоянно обновляет нормативно-правовую базу, поэтому не нужно тратить время и средства на изучение изменения законодательства, можно сразу обновить информацию на сайте.

Система не требует никакого дополнительного оборудования и специальной подготовки пользователя. К тому же это онлайн-метод доступный везде, где есть Интернет. Итоговый отчет укажет, на какие нюансы следует обратить особенно пристальное внимание и что исправить для продвижения сайта. Все это позволит успешно пройти независимую оценку качества образования образовательной организации, избежать предписаний надзорных органов и проблем с лицензированием образовательной деятельности, повысить качество образования и управления организацией в целом, увеличить конкурентоспособность образовательной организации и привлечь новых пользователей сайта, оптимизировать совокупные затраты на создание, функционирование и развитие сайтов образовательными организациями.

Цифровой ресурс «Онлайн аудитор 1.0.» полностью готов к работе, апробирован на сайтах образовательных организаций Санкт-Петербурга. Особенно ресурс актуален в период проведения независимой оценки качества образования образовательных организаций. Поэтому наш продукт позволит оптимизировать контроль ведения сайта и для внутренних, и для внешних проверяющих. Потенциальными пользователями цифрового ресурса могут быть руководители образовательных организаций (школ, детских садов, учреждений дополнительного образования), разработчики сайтов, ответственные за ведение сайта, органы управления образования, органы контроля и надзора, методические службы, институты повышения квалификации, педагоги, учащиеся и родители. Цифровой ресурс «Онлайн аудитор 1.0.» не требует никаких экономических или социальных ресурсов для внедрения в систему образования города. Удобен для тиражирования, так как представляет собой Интернет-ссылку на сайт: audit.obrazovanije.ru.

Таким образом, практика внедрения цифрового ресурса «Онлайн аудитор 1.0.» для аудита сайта каждой образовательной организации

в совокупности с его методическим и нормативно-правовым обеспечением может стать эффективным инструментом управления качеством образования и даст самый главный результат – востребованный содержательный информационный ресурс всей системы образования страны.



<https://effektiko.ru/qr103>

Литература и источники

1. Мониторинг сайтов: edumonitor.ru [Электронный ресурс]. URL: <https://a.pr-cy.ru/edumonitor.ru/> (дата обращения: 18.10.2019).
2. Мособрнадзор. РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://mosobrnadzor.ru/check/38#38> (дата обращения: 19.10.2019).
3. Проектный центр Инфометр [Электронный ресурс]. URL: <https://read.infometer.org/> (дата обращения: 18.10.2019).
4. Пролекс-групп [Электронный ресурс]. URL: <https://prolexgroup.ru/napravlenie-raboty/22-razrabotka-podderzhka-i-modernizatsiya-sajtov>(дата обращения: 19.10.2019).
5. Регион. Информационно-образовательная среда – программный модуль для создания и ведения сайтов образовательных организаций региона [Электронный ресурс]. URL: <http://ios.region-systems.ru/Audit.aspx/>(дата обращения: 18.10.2019).
6. Школьныйсайт.рф [Электронный ресурс]. URL: <https://xn--80arbbfmf1al5cxbk.xn--p1ai/>(дата обращения: 18.10.2019).
7. Db-nika.ru [Электронный ресурс]. URL: <https://db-nika.ru/> (дата обращения: 18.10.2019).
8. SEO-аудит [Электронный ресурс]. URL: <https://seolik.ru/seo> (дата обращения: 19.10.2019).
9. SEO-аудит [Электронный ресурс]. URL: <https://grom.im/services/seo-prodvizhenie/> (дата обращения: 19.10.2019).



ФОРМИРОВАНИЕ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

FORMATION OF THE DIGITAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION

Представлена структура цифровой образовательной среды гимназии №528 Невского района Санкт-Петербурга, доказывающая эффективность такой организации для решения поставленных задач, сформулированных в стратегических документах и определяющих актуальные направления развития системы образования.

Ключевые слова: цифровая образовательная среда, система электронного планирования, административное управление, Google Classroom, виртуальный методический кабинет.

The structure of the digital educational environment of the gymnasium No. 528 of the Nevsky District of St. Petersburg is presented, the effectiveness of such an organization for solving the tasks formulated in strategic documents and determining the current directions of the education system is proved.

Keywords: digital educational environment, electronic planning system, administrative management, Google Classroom, virtual teaching room.

Ненахова Елена Николаевна,
директор, Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
гимназия №528 Невского района Санкт-
Петербурга (г. Санкт-Петербург).
E-mail: nenakhova@gimn528.ru

Дорофеева Татьяна Владимировна,
методист, Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
гимназия №528 Невского района Санкт-
Петербурга (г. Санкт-Петербург).
E-mail: dorofeeva@gimn528.ru

Коновалов Дмитрий Васильевич,
заместитель директора по УВР, Госу-
дарственное бюджетное общеобразо-
вательное учреждение гимназия №528
Невского района Санкт-Петербурга
(г. Санкт-Петербург).
E-mail: kon-dv@gimn528.ru

Исходя из содержания Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на период до 2025 года, паспорта национального проекта «Образование», а также Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на период до 2030 года, актуальным направлением развития системы образования на сегодняшний день является проектирование современной цифровой образовательной среды образовательной организации.

Согласно указанным стратегическим документам цифровая образовательная среда образовательной организации представляет собой цифровое пространство для всех участников образовательных отношений, позволяющее конструировать и реализовывать индивидуальные учебные планы (программы), в том числе с зачетом результатов обуче-

ния по онлайн-курсам; автоматизировать административные, управленческие и организационные процессы; проводить процедуры оценки качества образования; перевести отчетность образовательной организации в цифровой формат; обеспечить возможность организации электронного, смешанного и дистанционного обучения; формировать профили «цифровых компетенций» участников образовательных отношений [2].

В то же время цифровая образовательная среда должна стать единым пространством коммуникации, действенным инструментом управления качеством реализации образовательных программ, работой педагогического коллектива, оставаясь при этом управляемой и динамично развивающейся средой с учетом современных тенденций модернизации системы образования и развития информационного общества [1].

Исходя из этого, цифровая образовательная среда нашей гимназии включает в себя:

- Официальный сайт гимназии. Основное назначение компонента – обеспечение информационной открытости образовательной деятельности гимназии. Сайт является информационным ресурсом, аккумулирует сведения об условиях организации образовательного процесса, педагогическом и административном составе, инновационной деятельности педагогического коллектива и т.п. Каждый педагог ведет на официальном сайте персональную страничку, на которой размещает информацию о своих профессиональных достижениях.
- Электронную учительскую «Инtranет». Компонент представляет собой внутрикорпоративный ресурс, содержащий такие разделы, как «Административный контроль», «Учебно-воспитательная работа», «Методический кабинет», «Воспитательная работа», «Годовой план работы», «Педагогические советы» и т.д. Электронная учительская выполняет координационную, информационную и мониторинговую функции, поскольку на внутреннем сайте обсуждается план работы, повестка дня и решение заседания НМС, размещен и постоянно дорабатывается годовой план работы гимназии, публикуются материалы, актуальные для педагогов при реализации образовательных программ, программ воспитания и социализации обучающихся.
- Цифровое портфолио классов. Внутренний ресурс, представляющий собой систему таблиц для организации совместного доступа. В состав цифрового портфолио входят такие разделы, как «Посещаемость», «Успеваемость», «Внеурочная деятельность», «Неуспешные обучающиеся», «Дневники», «Работа ГПД», «Школьная конференция». Портфолио заполняется классными руководителями, учителями, представителями администрации и содержит в себе информацию, которая отражает полную картину о состоянии качества образовательного процесса гимназии. В целях обеспечения информационной безопасности доступ к каждому разделу цифрового портфолио строго ограничен.

- Каталог продуктов учебно-исследовательской и проектной деятельности – цифровой ресурс, который представляет собой библиотеку проектных и исследовательских работ обучающихся. Библиотека пополняется ежегодно по итогам проведения гимназической научно-практической конференции «В ответственности за будущее». Ресурс является хорошим подспорьем для педагогов при организации проектной и учебно-исследовательской деятельности гимназистов, для обучающихся – при формулировании темы, цели, задач проектной и учебно-исследовательской деятельности, отборе содержания и методов исследования. Цифровой каталог позволяет организовать горизонтальное сотрудничество между обучающимися, педагогами.
- Электронное приложение к образовательной программе «Контент» – цифровой ресурс, на страницах которого в соответствии с учебным планом гимназии расположены таблицы тематического планирования по всем предметам с 1-го по 11-й класс. Таблицы наполнены различными информационными модулями: интерактивными тестами, презентациями, файлами-документами, содержащими учебные задания, примеры контрольных работ и др., ссылками на ЭОР и видеолекции. Сайт находится в открытом доступе для всех участников образовательных отношений.
- Виртуальные чат-комнаты, которые представляют собой цифровое пространство для коммуникации всех участников образовательных отношений, организованное с использованием сервиса Google Chat. В гимназии созданы чат-комнаты для руководителей МО, администрации, рабочей группы инновационной площадки, классных руководителей, службы сопровождения, всех работников гимназии. Такая организация виртуального пространства позволяет обеспечить мобильность каждого работника, оперативное информирование и эффективное управление деятельностью педагогического коллектива.
- Систему управления электронными учебными курсами в Google Classroom.

Google Classroom позволяет создавать полноценные электронные курсы по каждому учебному предмету. При этом в содержание такого курса может входить интерактивный текст, тестовое задание, практическая работа, видеофрагмент и т.п. Все события электронного курса фиксируются в календаре, что позволяет определить сроки выполнения заданий, отследить активность обучающихся. Google Classroom имеет синхронизацию с Google Диском, что обеспечивает быстроту и удобство размещения материалов в электронном уроке. Класс доступен и через мобильное приложение Google Класс для Android и iOS.

Система управления электронными курсами в Google Classroom используется педагогами гимназии для организации дистанционного об-

учения часто болеющих обучающихся, реализации отдельных моделей смешанного обучения при проектировании индивидуальных образовательных маршрутов одаренных обучающихся, а также обучающихся с низкой мотивацией к учению.

➤ Свободный менеджер ИТ-инфраструктуры.

Представляет собой цифровой ресурс, который позволяет педагогам и иным работникам гимназии генерировать электронные заявки на ремонт и техническое обслуживание компьютеров, интерактивного оборудования, копировально-множительной техники.

➤ Систему электронного планирования, которая организована на основе использования Google Календаря. В гимназии действует единый электронный календарь внутренней оценки качества образования, реализации инновационной деятельности, воспитательной работы и т.д. Использование Google Календаря удобно тем, что при создании события можно назначить ответственного, указать срок исполнения, пригласить участников события, прикрепить ссылку на необходимый при решении задачи ресурс или документ.

➤ Электронный каталог материалов для проведения анализа урока, который представляет собой библиотеку электронных форм для проведения целевого, поэтапного, полного, системного, методического анализа современного урока. Воспользоваться электронной формой можно с использованием мобильного устройства или персонального компьютера. Результаты проведенного анализа генерируются в таблицы, доступ к которым имеет вся административная команда гимназии. Такая форма организации аналитической деятельности позволяет накапливать сведения о педагогическом мастерстве педагогов, вести мониторинг развития педагогического коллектива, обеспечивает удобство в оформлении отчетной документации.

➤ Среду для организации совместной работы с документами, которая организована на основе использования Google Диска, Google-документов и Google-таблиц.

➤ Интерактивный контент для организации электронного обучения, который представляет собой электронные тетради по русскому языку для обучающихся 1 – 11-х классов. Электронные тетради используются педагогами гимназии при организации электронного обучения, организации контроля и оценки достижения обучающимися предметных результатов освоения образовательной программы.

Основной для цифрового пространства гимназии выбрана среда Google Suite for Education. Такой подход позволяет максимально эффективно задействовать все элементы информационного пространства гимназии, связать их в единую среду, сделать ее гибкой и динамично развивающейся [3].

Представленная структура цифровой образовательной среды гимназии способствует решению поставленных задач, сформулированных в стратегических документах и определяющих актуальные направления развития системы образования. Сформированная цифровая среда гимназии способствует модернизации образовательного процесса, позволяет внедрить в педагогическую практику технологии электронного, дистанционного и смешанного обучения, автоматизации процессов управления качеством образования.

Литература:

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642.
2. Паспорт национального проекта «Образование», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 3.09.18 №10.
3. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на период на 2017 – 2030 годы (Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. №203).



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ И РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

PROFESSIONAL COMPETITIONS – EFFECTIVE TOOL AND RESOURCE OF A TEACHER'S DEVELOPMENT

В статье затронуты вопросы активного вовлечения педагогов в конкурсное движение с позиции того, что конкурс предоставляет педагогам возможность для самовыражения и самоутверждения, является школой педагогического мастерства и развития профессиональной компетентности. Подробно описывается организация и проведение конкурса для педагогов-мужчин «Мужчина в образовании» и виртуальных конкурсов в системе «Личный кабинет педагога».

Ключевые слова: конкурсное движение, профессиональное мастерство, педагог-мужчина, организация и проведение конкурсов, виртуальные конкурсы.

The article touches on the issues of active involvement of teachers in the competitive movement from the position that the competition provides teachers with the opportunity for self-expression and self-affirmation, is a school of pedagogical skill and the development of professional competence. The organization and conduct of the competition for male teachers "Man in Education" and virtual competitions in the "Personal Account of a Teacher" system are described in detail.

Key words: competitive movement, professional excellence, male teacher, organization and conduct of competitions, virtual competitions.

Беляевских Юлия Сергеевна,
начальник отдела развития персонала
Управления персоналом;
Департамент образования администрации
города Перми (г. Пермь).

Зырянова Людмила Николаевна,
главный специалист отдела развития
персонала Управления персоналом
Департамент образования администрации
города Перми (г. Пермь).
E-mail: bels271@yandex.ru

Одним из эффективных средств раскрытия потенциала педагогов в инновационном аспекте выступают конкурсы профессионального мастерства, которым в настоящее время уделяется все больше внимания. Ставится серьезная задача вовлечения в конкурсное движение все больше педагогов. Зачем? Ответим на этот вопрос с позиции разных субъектов образования.

С точки зрения управляющих структур вовлечение педагогов и руководителей в конкурсное движение важно, так как оно способствует повышению престижности педагогической профессии, активизации деятельности учреждений, формирова-

нию представления о работе управленческой команды учреждения, выявлению основных проблем педагогов, распространению результативного опыта, выявлению лучших педагогов, созданию условий для карьерного роста лучших.

С точки зрения руководителя ОУ конкурсы нужны для организации развития кадров, выявления проблем в работе администрации, активизации деятельности педагогов, понимания качества образования в ОУ, выявления основных педагогических проблем.

С точки зрения педагога, конкурсы могут служить стимулом к саморазвитию, выявлению личных проблем, повышению заработной платы (стимулирование, аттестация, премии за участие в конкурсах), повышению личного имиджа, знакомству с опытом коллег, умению рефлексировать (сравнивать свои возможности и достижения с результатами коллег).

Конкурсное движение города Перми имеет свою историю. На сегодняшний день появилась концепция конкурсного движения, направленная на вовлечение педагогов в конкурсы через введение новых моделей конкурсов профессионального мастерства. Необходимость расширения и изменения конкурсного движения была очевидной. Именно участие в конкурсах создаёт условия для самореализации, самооценки, увеличения самоуважения, продуктивного общения и обмена результативным опытом его участников. Кроме морального удовлетворения, не будем это скрывать, участники получают и материальное вознаграждение, что очень важно. По условиям каждого конкурса не менее 50% выделенных на его проведение средств расходуется на поощрение конкурсантов.

Городские конкурсы проводятся по определённому алгоритму:

1. Разрабатывается нормативная база: положение, критерии оценки конкурсных испытаний, смета на проведение, детальный план проведения, формы заявки, анкеты, подбирается оргкомитет, жюри. Положение, заявка, анкета, план проведения имеют единую структуру для всех конкурсов, что позволяет анализировать состав участников и итоги по единым основаниям.

2. Организуется продвижение, реклама будущего конкурса: информация размещается на сайте департамента, в СМИ, отправляется по электронной почте, озвучивается на совещаниях руководителей, педагогов.

3. Принимаются заявки, анкеты, материалы, заполняется электронная база с данными участников.

4. Проводится заочный этап конкурса, цель – отбор конкурсантов на очный этап. Результаты публикуются на сайте департамента.

5. Организируются обучающие семинары и консультирование участников очного этапа, цель обучения – подготовка к конкурсным испытаниям, повышение профессиональной компетенции.

6. Приводится церемония открытия и закрытия конкурса.

7. Логическим завершением любого конкурса является аналитическая деятельность с выделением проблемных полей.

Развитие педагогических компетенций заложено в основу любого конкурса. Преодоление страхов, слабостей, решение проблем или затруднений, пополнение теоретических и методических знаний, рефлексия участия в конкурсных испытаниях, возможность сравнения своих достижений с достижениями других педагогов, бесценное общение с коллегами и членами жюри, радость за успехи соперников и свои – всё это напрямую содействует развитию педагогических компетентностей.

Цели всех профессиональных конкурсов, по сути, одинаковы – выявление компетентных специалистов, поддержка и поощрение их деятельности, распространение опыта на всё образовательное пространство города для повышения качества образования.

Модели и нормативная база конкурсов, которые смогли бы минимизировать (насколько это возможно) эмоциональные и временные затраты участников, привлечь к участию большее количество талантливых педагогов, досконально разрабатываются и успешно реализуются.

Увеличение перечня в городе Перми профессиональных конкурсов с другими «правилами игры» осуществлено за счёт введения новых конкурсов, отвечающих современным реалиям.

Конкурсы нового формата способствуют, прежде всего, поднятию престижа педагогической профессии. Например, как привлечь в школу педагогов-мужчин? Нужно формировать мнение в обществе, что мужчина-педагог – это успешная и яркая личность. Так возникла идея провести конкурс «Мужчина в образовании», главная цель которого – выявить и поддержать талантливых педагогов-мужчин, имеющих успешный профессиональный опыт.

По данным международного исследования TALIS, профессия учителя по-прежнему остается преимущественно женской. В российских школах работает всего 15% мужчин, в других развитых странах – от 32 до 42%. Гендерный дисбаланс в педагогической профессии характерен и для города Перми. Доля педагогов-мужчин ежегодно сокращается: в 2016 году их количество составляло 8%, в 2017 году – 7,5%, в 2018 году – 6,9%. Сегодня в образовательных учреждениях города Перми работает более 800 педагогов-мужчин, что составляет 6,8% от общего количества педагогов.

Задачи конкурса «Мужчина в образовании»:

- создать условия для реализации профессионального и личностного потенциала педагогов-мужчин;
- способствовать повышению престижа педагогов-мужчин и трансляции их уникального опыта;
- содействовать формированию в обществе положительного имиджа педагога-мужчины.

Конкурс достаточно молодой. За два года количество участников составило 209 человек: из общеобразовательных учреждений – 181 человек (87%), из учреждений дошкольного образования – 11 человек (5%), из учреждений дополнительного образования – 17 человек (8%). По специальностям: 3 директора школы, 102 учителя физической культуры, 62 учителя-предметника, 37 педагогов других специальностей, 4 воспитателя. Средний возраст участников конкурса – 32 года. Самому молодому участнику – 20 лет, самому опытному – 74 года. 83% участников имеют высшее образование, 54% – со стажем работы от 1 до 3 лет.

Организация и проведение конкурса проходит через определенные этапы:

1. Информирование о запуске конкурса. Продвижение: организация информационной деятельности посредством проведения семинаров, совещаний, работа с прессой и в социальных сетях.

2. Реализация плана конкурсных мероприятий:

2.1. Прием и анализ информационной карты участника проекта.

2.2. «Виртуальное знакомство» с участниками через видеоролик в формате «селфи» по теме «Мужчина в образовании. Звучит?».

2.3. Участие и прохождение марафонов (по выбору) «Спорт-марафон», «Творческий марафон», «Интеллектуальный или Лего-марафон» (по итогам марафонов остается 30 участников).

2.4. Участие в конкурсном испытании в формате «Cross-Lesson» (сочетает в себе разные активности: физические упражнения, интеллектуальные задачи и творческие испытания).

2.5. Финальные испытания для 10 участников: шоу-дефиле «Нескучный рассказ уверенного в себе мужчины»; демонстрация профессиональных компетенций в конкурсном испытании «Здесь и сейчас», публичное выступление на заданную тему и мастер-класс, демонстрирующий авторские педагогические находки, идеи, способы и приемы педагогической деятельности.

К участию в качестве наставников, экспертов и жюри привлекаются известные творческие, спортивные и общественные деятели города: телеведущие, руководители учреждений культуры и спорта.

Конкурс не проводится ради конкурса. Он приносит определенные результаты: произошло увеличение количества педагогов-мужчин в отрасли на 0,7%; 12 человек по итогам участия в конкурсе «Мужчина в образовании» вошли в отраслевой проект «Кадровый резерв» для подготовки к дальнейшему трудоустройству на руководящие должности. Педагоги-мужчины, участники конкурса, проводят открытые уроки для слушателей курсов повышения квалификации учителей, студентов.

Конкурс «Мужчина в образовании» вызвал высокий интерес у педагогов-мужчин не только города Перми, но и из других территорий края. В связи с этим в перспективе конкурс будет переведен на статус «открытого».

Широкие возможности для проведения всевозможных конкурсов открыл Интернет. Для пермских педагогов функционирует электронный ресурс «Личный кабинет педагога», одна из платформ личного кабинета «Соревновательные системы» – уникальный продукт, способствующий созданию и реализации в системе образования г. Перми новых по содержанию, формам проведения профессиональных конкурсов и рейтингов. Виртуальные конкурсы доступны всем специалистам отрасли, создают условия для участия в конкурсах педагогов всех специальностей. Именно рейтинговые оценки и конкурсы позволяют педагогу осмысливать происходящее в современном образовании и «выходить» за пределы замкнутого пространства класса, группы, образовательного учреждения. В виртуальном пространстве конкурсы проходят гораздо динамичнее, собирается значительно больше участников и «зрителей», гораздо ниже затраты на проведение Интернет-конкурсов, а статистика конкурса собирается гораздо точнее и легче. В основном, Интернет-конкурсы – это творческие конкурсы: на лучшую фотографию, видео, презентацию, рекламный слоган и т.п. Всё это достаточно легко загружается на сайт, легко организуется голосование, если конкурс открытый. «Соревновательные системы (конкурсы и рейтинги)» нацелены на выявление и поддержку талантливых, квалифицированных педагогов и руководителей образовательных учреждений города Перми. Это, несомненно, способствует активному профессиональному общению.

Также «Соревновательные системы (рейтинги и конкурсы)» предназначены для самореализации, мотивации педагогов к активной, творческой жизни (не давать стоять на месте), повышению престижа профессии.

Как сделать так, чтобы педагогические работники города Перми принимали участие именно в конкурсах на сайте «Соревновательные системы»? На наш взгляд, организацию конкурсов и рейтингов необходимо начинать именно с разработки их концепции. Основа «Соревновательных систем» – концепция, идея, название конкурсов. Следовательно, они должны быть:

- интересными: работать на педагогическую аудиторию;
- нестандартными: не только затрагивать профессиональное мастерство, но и увлечения, хобби, творческие способности педагогов-участников;
- уникальными: всех интересует что-то новое, с оригинальным названием, которое должно характеризовать идею и тематику конкурса или рейтинга;
- с изюминкой для привлечения внимания к конкурсу или рейтингу, и чем больше их будет, тем популярнее будет конкурс или рейтинг. Это может быть оригинальная идея, нестандартное название, призовой фонд и т.п.

Одним из важнейших моментов «Соревновательных систем» являются принципы и методы, которые регламентируют проведение рейтинга или конкурса:

1. Реальные сроки. Сроки проведения характерны для определенного конкурса. Например, конкурс новогодних поздравлений не объявляется в сентябре-октябре, а конкурс летних фотографий тоже можно объявить и в начале лета, чтобы желающие могли подготовить конкурсный материал.

2. Доступность и простота положений или правил проведения конкурсов и рейтингов. Конкурс привлекает большее количество участников, если условия проведения его изложены понятно, просто и доступно. Разместить фото, информационную карту, фотопрезентацию – это более понятно и просто для потенциального конкурсанта.

3. Избежание противоречивых правил. Например, в описании условий сказано, что принять участие может любой педагог, а ниже представлены требования, касающиеся только педагогических работников школы.

Участие в «Соревновательных системах» (в рейтингах и конкурсах) позволит реально представить результаты своего труда и место среди коллег, увидеть свои резервы, получить стимул к профессиональному росту.

Главная страница включает информацию от организаторов о конкурсе, рейтинге (положение о конкурсе, рейтинге, общую информацию, новости и пр.). Информация открывается при выборе соответствующего конкурса, рейтинга (по каждому конкурсу, рейтингу после открытия соответствующей вкладки «конкурсы», «рейтинги»).

Регистрация в качестве пользователя (физические лица) осуществляется нажатием кнопки «зарегистрироваться». После нажатия кнопки всплывает форма регистрации физического лица. Необходимые данные – ФИО, ОУ. После регистрации становится доступной функция участия в конкурсах и рейтингах. Система авторизации осуществляется на лицевой странице.

Нажатием кнопки «подать заявку» устанавливается, подается ли заявка авторизованным пользователем или нет. Если пользователь идентифицируется, то открывает список конкурсов и рейтингов.

Заявка для участия в конкурсах и рейтингах может корректироваться пользователем до момента одобрения ее организатором. Под корректировкой понимается любое изменение заявки вплоть до отзыва. После одобрения заявки она не подлежит корректировке со стороны пользователя.

Каждое физическое лицо может участвовать в нескольких конкурсах. Данные по каждому конкурсу хранятся отдельно.

Вся информация скапливается в личном кабинете физического лица во вкладке «Конкурс».

Для оценки конкурсных материалов назначаются эксперты (те, кто выставляет баллы за конкурс). Эксперты имеют право выставить оценку участнику через интерфейс эксперта. Эксперт не видит реквизитов участника, видит только номер заявки. Оценка проводится по нескольким параметрам (форма для экспертизы – индивидуальная по каждому конкур-

су), по которым суммируется конечный балл. Пользователям виден только конечный балл. Экспертам видна полная форма под каждой заявкой. Данные по форме сохраняются и прикрепляются к заявке.

Все участники, подавшие заявки, получают электронные сертификаты участников конкурсов и рейтингов, победитель и призеры – электронные дипломы.

С технологической стороны платформа «Соревновательные системы» соответствует требованиям простоты и удобства поиска информации, обеспечивает простоту обновления и дополнения документов сайта; предоставляет возможности добавления новой информации о проведении конкурсов и рейтингов, возможности выставки фотографий, их размещения в разделах сайта, возможности голосования за размещенные конкурсные материалы.

На платформе «Соревновательные системы» проводятся конкурсы и рейтинги, которые, прежде всего, интересны самим педагогам. Авторами конкурсов и рейтингов становятся сами педагоги образовательных учреждений: через ежегодные конкурсы «Конкурс конкурсов, рейтинг рейтингов» или «Есть идея!» по результатам голосования педагогической общественности за размещенные идеи формируется шорт-лист пермских конкурсов.

Педагогов привлекает нестандартное название (например, #ОБРАЗ.лето, «Mass media» и др.), оригинальная идея. Конкурсы затрагивают не только профессиональное мастерство, но и увлечения, хобби, творческие способности педагогов-участников.

На сегодняшний момент проведено более 30 виртуальных конкурсов: «Удивительные люди», «Модный и стильный педагог», «Построй команду», фотоконкурс «#ОБРАЗ.лето», «Академия естествознания», конкурс «Лучшая реклама», рейтинг «Мужчина в образовательном учреждении – не исключение, а правило!», рейтинг «Самое молодое образовательное учреждение» или «Даешь молодежь?!», «Великолепная пятерка», «Опять – пять» и другие.

Более 3500 педагогов приняли участие в конкурсах и рейтингах на платформе «Соревновательные системы».

Таким образом, разработанная электронная модель соревновательных систем (конкурсы и рейтинги) обеспечивает пользователям возможности:

- ✓ в интерактивном режиме работать с информационными ресурсами (документами, положениями о конкурсах и рейтингах);
- ✓ участвовать в конкурсных мероприятиях, рейтингах;
- ✓ голосовать за участников и их конкурсные материалы;
- ✓ автоматически выдавать рейтинговые показатели.

За последние 3 года в образовательной отрасли не только значительно увеличилось количество участников конкурсов, но и повысилась эффективность участия.

Таблица

Эффективность участия в конкурсах

Год	Количество участников конкурсов	Доля участников конкурсов (%)	Доля победителей и призеров (%)
2016	1 112	9,4%	2,9%
2017	3 472	28,7%	3,8%
2018	9 203	74,1%	12,9%

В городе Перми отмечается увеличение числа педагогов – участников конкурсов, достигших высоких результатов в дальнейшей профессиональной деятельности и карьере: многие являются руководителями, заместителями руководителей образовательных учреждений, большинство повысили квалификационную категорию.

В результате система образования насыщается новым содержанием, формами, технологиями педагогической деятельности. И в этом огромная роль, несомненно, принадлежит профессиональным конкурсам.



ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОНЛАЙН РЕСУРСОВ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯМИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

PRACTICE FOR USING ONLINE RESOURCES FOR COMPETENCE MANAGEMENT PEDAGOGICAL WORKERS

В статье описаны требования к компетенциям педагогических работников в соответствии с актуальными нормативными документами. Раскрыты возможности использования электронной системы «ИНТЕГРАЛ» и медиаресурса «Педагогический форсайт» для управления процессом повышения компетенций педагогов и руководителей.

Ключевые слова: компетенции, управление компетенциями, повышение квалификации.

The article describes the requirements for the competencies of teachers in accordance with relevant regulatory documents. The possibilities of using the electronic system "INTEGRAL" and the media resource "Pedagogical Foresight" to manage the process of increasing the competencies of teachers and leaders are disclosed.

Key words: competencies, competence management, advanced training.

Гехтман Александра Львовна,
директор, Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Василеостровского района Санкт-Петербурга (г. Санкт-Петербург).
E-mail: a.gekhtman@gmail.com

Матвеева Татьяна Евгеньевна
кандидат педагогических наук, заместитель директора, Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Василеостровского района Санкт-Петербурга (г. Санкт-Петербург).
E-mail: matveevate@imcvo.ru

В соответствии с основными нормативными документами в образовании («Закон об образовании в Российской Федерации» и др.) основная задача руководителя образовательной организации – обеспечение качественного образования школьников. Одним из факторов, влияющих на этот процесс, является уровень профессионализма педагогических работников. Постоянное изменение социально-экономической ситуации, новая школа и дети требуют обновления компетенций педагогов, умения подстраиваться и быстро реагировать на меняющиеся реалии и запросы образовательной среды [5].

Сегодня требования к компетенциям педагога складываются из трех основных нормативных документов: Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального обра-

зования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация «бакалавр») – далее ФГОС ВПО, Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» – далее Профстандарт и Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования (как требование к результатам образования школьников).

ФГОС ВПО является перечнем требований, обязательных для результата освоения программы подготовки педагога. Это совокупность компетенций, которыми должен обладать выпускник, освоивший программу бакалавриата по указанному выше направлению подготовки. Эта совокупность классифицируется по общекультурным и профессиональным компетенциям [9]. Профессиональные компетенции педагогов подразделяются на общепрофессиональные, компетенции в области педагогической деятельности и в области культурно-просветительской деятельности. Три этих вида можно описать также используя типы «владение», «способность» и «готовность» (при этом ОПК – общепрофессиональные компетенции, ПК – компетенции в области педагогической деятельности, КПД – компетенции в области культурно-просветительской деятельности).

Педагог должен обладать профессиональными компетенциями: владение основами речевой культуры (ОПК), одним из иностранных языков для профессионального общения (ОПК), а также должен осознавать важность своей профессии и иметь мотивацию к эффективной работе (ОПК). Тип «способность» представлен следующим перечнем компетенций педагога: способность использовать возможности информационной среды для обеспечения качества учебного процесса (ПК), способность к написанию и редактированию текстов профессионального содержания (ПК), способность использовать собственные знания теории и практики социально-гуманитарных и экономических наук в профессиональной деятельности (ОПК), способность нести ответственность за результаты своей работы (ОПК).

Также для педагога необходима способность реализовывать учебные программы основных и элективных курсов в образовательных учреждениях (ПК), применять методы диагностики достижений обучающихся и осуществлять процесс сопровождения социализации, самоопределения и профориентации (ПК) и способность к организации сотрудничества и взаимодействия обучающихся друг с другом (ПК).

В области культурно-просветительской деятельности педагогу необходимы компетенции: разработка и реализация культурно-просветительских программ, в том числе с использованием современных информационных технологий; способность к взаимодействию со всеми участниками культурно-просветительской деятельности, к использованию отечественного и мирового опыта культурно-просветительской деятельности.

Также для педагога необходимыми компетенциями являются готовность применять современные методики (также, информационные) для обеспечения необходимого качества учебного процесса (ПК) и готовность к постоянному взаимодействию с коллегами, родителями и прочими партнерами, которые заинтересованы в качестве учебного процесса [9].

Профессиональный стандарт педагога (принят Приказом №544н от 18 октября 2013 года Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации) – нормативный документ, показывающий требования к трудовым функциям учителя при работе со школьниками или как должен работать педагог. Согласно этому нормативному документу, необходимые педагогу компетенции можно описать по трем типам: знания, умения и навыки.

Таким образом, можно выделить следующие знания, необходимые педагогу:

- знание преподаваемого предмета в пределах требований образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке;
- знание теории, истории, принципов и закономерностей построения образовательных систем, их функций, роли и места в жизни общества;
- знание закономерностей возрастных особенностей, кризисов и стадий развития личности, ее социализации, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, а также основ их психодиагностики;
- знание основы психодидактики и закономерностей поведения в информационном (Интернет) пространстве;
- знание способов достижения образовательных результатов и методов оценки результатов обучения;
- знание основ методики преподавания, основных принципов деятельностного подхода, видов и приемов современных педагогических технологий.

Умения, необходимые педагогу:

- объективное оценивание знаний обучающихся на основе известных методов контроля знаний детей;
- владение информационно-коммуникационными технологиями (общепользовательскими, общепедагогическими, предметно-педагогическими);
- владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.

Согласно данному нормативному документу, педагогу необходимы следующие навыки:

- разработки и применения психолого-педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности и ее поведения;

- использования специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс обучающихся с особыми потребностями, или выдающимися способностями, обучающихся-инофонов, обучающихся с ОВЗ;
- организации внеурочной деятельности, различных ее видов, с учетом особенностей и возможностей образовательного учреждения, территориального положения и историко-культурного своеобразия региона и др. [7].

Таким образом, можно отметить, что требования к компетенциям педагогов довольно разнообразны. Практика сравнения результатов умений педагога и школьника показывает, что учитель, который может эффективно использовать информацию для решения практических или иных задач, сам может научить школьников этому.

Помимо установленных нормативных документов, ежедневная практика и развитие системы образования требуют все новых и новых компетенций педагогов. Успех развития организации зависит от того, на каком уровне компетенций ее сотрудники умеют работать. Именно на них эффективный руководитель обращает внимание и выстраивает управление процессом повышения компетенций.

В национальном проекте «Образование» эти требования заложены в проект «Учитель будущего». В нём сделан особый акцент на создании центров оценки компетенций педагогов, цель которых – сделать прозрачным взгляд на квалификацию учителя, определять профессиональные дефициты и находить инструменты их нивелирования.

Одним из перспективных сценариев является развитие новых форм повышения квалификации, основанных на дефицитарном подходе. Исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS – 2013, 2018 говорят о том, что учителя запрашивают повышение квалификации по общеметодическим, организационным и предметным направлениям [6, 8]. Также установлено, что молодые специалисты меньше своих опытных коллег включены в систему профессионального развития. Они реже участвовали во всех видах профессионального развития, в том числе в наиболее активных и современных форматах, включая разнообразные формы сотрудничества и коллегиальной работы. Данные исследования предоставляют ряд других свидетельств того, что молодые учителя острее других переживают нехватку профессиональных умений. Наиболее ярким примером служит описание того, как они организуют работу класса на уроке. Они значительно реже, чем старшие коллеги, предоставляют учащимся возможность работать активно и самостоятельно, например в группах и над проектами. И даже свои несомненные преимущества в области ИКТ молодые учителя не «конвертируют» в соответствующие формы работы учеников. Их ученики используют ИКТ даже реже, чем те, кого обучают менее оснащенные информационными умениями

педагоги старшего возраста. У 21% молодых учителей и только у 18,6% учителей старше 60 лет этого не происходит никогда [6]. Таким образом, можно констатировать наличие профессиональных дефицитов у педагогов разных категорий.

ИМЦ Василеостровского района Санкт-Петербурга в 2019 году было проведено исследование по вопросам работы с персоналом, включавшее анкетирование 27 руководителей (от начальника регионального департамента образования до директоров учреждений, заместителей директоров, районных методистов по предмету) преимущественно Санкт-Петербурга, а также Казани, Дзержинска и Якутска. Большая часть руководителей считает важным управлять компетенциями персонала, то есть нивелировать дефициты, однако у них возникают трудности в связи с отсутствием конкретных инструментов и технологий организации процесса повышения квалификации педагогов. Кроме того, руководитель не всегда может адекватно оценить уровень компетенции коллектива в соответствии с целью организации, что, по нашему мнению, может быть связано с отсутствием четкого инструментария измерения и недостаточной компетентностью самого руководителя.

Установлено также, что традиционный способ организации управления компетенциями персонала предусматривает низкий уровень участия руководителя в этом процессе и характеризуется средней результативностью. Это связано с тем, что организации, обеспечивающие этот процесс, являются самостоятельными образовательными организациями дополнительного профессионального образования и с ним не взаимодействуют.

По TALIS можно увидеть, что российские директора заняты в основном административной работой, и лишь 16% своего времени они тратят на работу с педагогическим коллективом. В этом случае невозможно говорить об управлении компетенциями сотрудников и осознанном развитии организации. Однако для того, чтобы сохранить устойчивые позиции образовательной организации в изменяющемся мире, необходимо быть открытыми новым вызовам, инновациям [4]. Зачастую, когда руководитель задумывает корпоративный прорыв через инновации, он сталкивается с кризисом компетенций своих сотрудников и возникает необходимость в их обновлении.

Одним из инструментов управления компетенциями педагогов для обеспечения качественного образования является электронная онлайн система «ИНТЕГРАЛ», которая успешно совмещает в себе элементы LMS (распространенного информационного продукта, который позволяет управлять обучением, предъявлять материалы, размещать задания и отслеживать их выполнение) и CRM (системы, позволяющей обеспечить контакт между участниками процесса, когда становится возможным получить обратную связь для решения совместных задач). ИМЦ Василеостровского района Санкт-Петербурга является разработчиком данной системы и

успешно ее апробирует как Федеральная инновационная площадка в течение нескольких лет.

Для начала работы в системе «ИНТЕГРАЛ» руководителю необходимо сформулировать для своей организации цель развития. Если цель сформирована, привлекается организация-партнер, которая будет осуществлять процесс повышения уровня компетенций коллектива в формате курсов повышения квалификации. После этого начинается процесс разработки и обсуждения плана повышения квалификации. Первым его этапом становится диагностика профессиональных дефицитов коллектива для определения степени соответствия их поставленной цели организации. Диагностика проводится с использованием специального модуля в системе «ИНТЕГРАЛ». Если в процессе диагностики выявлено соответствие дефицитов поставленной цели, можно начинать этап согласования плана курсов повышения квалификации и наполнение модулей системы «ИНТЕГРАЛ» содержанием, соответствующим выбранной траектории обучения.

После согласования с руководителем начинается наполнение системы и затем большой этап работы – повышение квалификации педагогов. Руководитель может видеть в журнале результаты продвижения своих сотрудников. Исследованием установлено, что при отсутствии участия или частичном участии руководителя снижается процент успешно прошедших курсы повышения квалификации. При полном участии руководителя слушатели успешно заканчивают курсы повышения квалификации и повышают уровень своих компетенций.

На заключительном этапе работы в системе «ИНТЕГРАЛ» подводятся итоги работы, снова определяется уровень соответствия компетенций коллектива поставленной цели развития организации. При соответствии компетенций коллектива направлениям развития организации возможно начать работу по разработанному плану достижения поставленной цели развития. При частичном или полном несоответствии компетенций коллектива поставленной цели можно говорить о необходимости ее корректировке.

Таким образом, система «ИНТЕГРАЛ» предоставляет возможность руководителю участвовать в организации процесса повышения квалификации от цели до результата.

Исследование, проводимое ИМЦ Василеостровского района Санкт-Петербурга, показало, что, в сравнении с традиционной организацией повышения квалификации педагогических кадров, использование системы «ИНТЕГРАЛ» более эффективно, кроме того, система для руководителя является управленческим инструментом организации этого процесса [1].

Еще одним вариантом управления компетенциями педагогов может выступать медиаресурс «Педагогический форсайт», который разработан в рамках Всероссийского проекта «Вектор качества образования», разработчиками которого являются редакция журнала «Управление качеством

образования: теория и практика эффективного администрирования» издательско-консалтинговой компании ООО «Эффектико Групп», ГБУ ДППО ЦПКС «Информационно-методический центр» Василеостровского района Санкт-Петербурга и ГБОУ лицей №410 Пушкинского района Санкт-Петербурга [2].

Логика форсайта создавалась с учётом пяти параметров удовлетворённости образовательной деятельностью:

- ✓ полезность (прагматический смысл) – «Педагогический форсайт» направлен на повышение осведомлённости сотрудников системы образования и их мотивации в вопросе самообразования;
- ✓ интерес (эмоциональная вовлечённость) – собраны интервью известных спикеров от системы образования;
- ✓ комфортность (эргономика и дружелюбность среды) – в любое удобное для себя время человек может воспользоваться ресурсом;
- ✓ доступность (финансовый аспект и логистика) – ресурс не требует регистрации и оплаты, даже курса повышения квалификации;
- ✓ потенциал коммуникации (связи, контакты) – драйверы российского образования оказываются рядом, есть возможность расширения социальных связей.

С момента запуска проекта на медиаресурсе работает две форсайт-сессии и два онлайн курса повышения квалификации. Форсайт-сессия – это тематический цикл видеообращений экспертов из разных областей образования. Первая форсайт-сессия посвящена управлению качеством образования в связи с Национальным проектом «Образование» и направлена на повышение информированности руководителей в вопросах основных трендов и перспектив развития образования, вторая посвящена вопросам обеспечения образования в начальных классах. Предусмотрены форсайт-сессии для учителей основной школы, педагогов дошкольных организаций и дополнительного образования.

После ознакомления с мнениями экспертов у пользователей есть возможность повысить квалификацию через прохождение онлайн курса в системе «ИНТЕГРАЛ» в разных форматах:

- 1) послушать интересующие темы,
- 2) освоить все темы и дополнительные материалы,
- 3) освоить все темы и дополнительные материалы и пройти тест,
- 4) освоить все темы, дополнительные материалы, пройти итоговый тест и получить документ о повышении квалификации, когда система перенаправит его на сайт медиаресурса.

Несмотря на то, что руководитель не участвует в формировании программы повышения квалификации, ее содержание он может увидеть в полном объёме в описании модулей и затем стимулировать своих сотрудников к участию в форсайт-сессиях. Кроме того, руководитель может контролировать повышение компетенций сотрудников по результатам получения удостоверений (по итогам теста).

По результатам работы первой форсайт-сессии в течение двух месяцев зарегистрировано 10071 визитов, посетителей – 4848 человек. В системе «ИНТЕГРАЛ» после посещения медиаресурса число зарегистрированных пользователей составило 654 человека, из них 208 человек находятся в режиме итогового контроля (82 прошли тест, остальные прервали или в стадии решения, так как его можно проходить неограниченное количество раз). Таким образом, 82 человека оформили документ о повышении квалификации.

По результатам работы второй форсайт-сессии в течение двух недель зарегистрировано 5681 визит, посетителей – 3775 человек. В системе «ИНТЕГРАЛ» после посещения медиаресурса число зарегистрированных пользователей составило 708, из них 164 человека находятся в режиме итогового контроля (62 прошли тест, остальные прервали или в стадии решения). Таким образом, 62 человека оформили документ о повышении квалификации.

Форматы онлайн сегодня являются комфортными способами обучения, потому что доступны 24 часа в сутки и этим обеспечивают потребности непрерывного образования педагогов.

Практика показывает, что электронная система «ИНТЕГРАЛ» и медиаресурс «Педагогический форсайт» не только предоставляют возможности для повышения компетенций педагогических работников и руководителей, но могут быть использованы как инструменты управления этими компетенциями.



<https://effektiko.ru/qr104>

Источники

1. Анушина В.В. Организация управления развитием компетенций педагогических кадров с использованием системы «ИНТЕГРАЛ». Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) по направлению 38.04.04 Государственное и муниципальное управление магистранта группы №МУО171 программы «Управление образованием». – ФГУ НИУ ВШЭ, 2019.
2. Всероссийский проект «Вектор качества образования», медиаресурс «Педагогический форсайт» // режим доступа <https://vko.effektiko.ru/>, дата обращения 23.12.2019.
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»: Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. №1642 // режим доступа <https://docs.edu.gov.ru/document/3a928e13b4d292f8f71513a2c02086a3/download/1337/>, дата обращения 15.12.2019.
4. Матвеева Т.Е. Идея и факторы устойчивого развития в экономике и образовании // Политика, экономика и социальная сфера: проблемы взаимодействия: Сборник материалов X Междуна-

- родной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2017.
5. Нехорошева А.В., Ключова В.В., Алмазова С.В. Развитие профессиональных компетентностей у педагогов общеобразовательных школ в рамках курсов повышения квалификации // Тенденции развития науки и образования. – 2018. – №41.
 6. Отчет по результатам международного исследования учителя́нского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS-2018 (TEACHING AND LEARNING INTERNATIONAL SURVEY. Москва, 2019 // режим доступа <https://fioco.ru/Media/Default/Documents/TALIS/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%20TALIS-2018.pdf>.
 7. Профессиональный стандарт педагога. – Принят Приказом №544н от 18 октября 2013 года Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
 8. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS 2013). – Изд. дом ВШЭ, 2015.
 9. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования: по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) "бакалавр") с изменениями от 31 мая 2011 г. – (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 января 2011 г. №4).



ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНАЛЬНОГО ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: РАСШИРЯЯ ГОРИЗОНТЫ РЕАГИРОВАНИЯ

POTENTIAL OF THE REGIONAL INSTITUTE FOR EDUCATION DEVELOPMENT: EXPANDING THE RESPONSE HORIZONS

В статье показана роль Хабаровского института развития образования как центра дополнительного профессионального образования, осуществляющего научно-методическое обеспечение ввода новой процессуальной модели БИК(РО) на уровне начального общего образования. Представлен БИК(РО) подход, при котором аккумуляция наук (РО) и технологий digital мира (био – инфо – когно) провоцирует становление интеллектуального капитала, способного решать приоритетные задачи, стоящие перед территориями опережающего развития Дальнего Востока. Раскрыт региональный аспект построения процессов реагирования. Обоснована необходимость профессиональной кооперации поставщиков образовательных услуг по подготовке, переподготовке и повышению квалификации учителей начальных классов на основе ценностно-смысловых ориентиров модели БИК(РО).

Ключевые слова: региональная система образования; дополнительное профессиональное образование; институт развития образования; уровень начального общего образования; технологии развивающего обучения; НБИК технология.

The article shows the role of the Khabarovsk Institute for the Development of Education as a center for continuing professional education, providing scientific and methodological support for the introduction of a new procedural model of BIC (RO) at the level of primary general education. The BIC (RO) approach is presented, in which the accumulation of sciences (RO) and digital world technologies (bio - info - cognitive) provokes the formation of intellectual capital capable of solving the priority tasks facing the territories of priority development of the Far East. The regional aspect of building response processes is disclosed. The necessity of professional cooperation of educational services' providers for the training, retraining and advanced training of primary school teachers based on the value-semantic guidelines of the BIC (RO) model is substantiated.

Key words: regional education system, additional professional education, Institute for Education Development, level of primary general education, educational development technologies, NBIC technology.

Абраменко Наталья Станиславовна, старший методист центра системных инноваций. Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Хабаровский краевой институт развития образования» (г. Хабаровск).

E-mail: abramenkons@ippk.ru

**Осознание роли
института развития образования
в системе регионального образования**
«Вывести Россию в десятку лучших стран по качеству образования к 2024 году» – таков лейтмотив президентского Указа «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Новые вызовы, новые амбициозные задачи образовательной политики требуют оперативного встраивания региональных систем образования в механизм выполнения государственного и социального заказа. Стратегическим ресурсом развития региональных систем образования призваны стать учреждения дополнительного профессионального образования. Одним из лидеров на рынке образовательных услуг в Дальневосточном федеральном округе по праву является Хабаровский краевой институт развития образования (далее – КГБОУ ДПО ХК ИРО).

На пути к постижению целевых ориентиров современного образования ХК ИРО оставляет за собой право позиционировать себя законодателем инновационной моды в области образования. Он определяет приоритеты «культурного развития» региона, помогает региональной системе образования становиться культурологической площадкой со своим индивидуальным почерком в едином образовательном пространстве страны.

Обсуждение нового федерального образовательного стандарта начального общего образования 2019 года после долгого затишья вызывает новую волну интереса к начальной школе как фундаменту не только общего, но и всех последующих этапов образования человека на протяжении всей жизни.

Как будет развиваться «начальная школа – 2024»? Какие направления поиска определяют перспективы развития и совершенствования уровня начального общего образования в крае? Какую программу действий может предложить институт развития образования, чтобы стать «перпетум мобиле» и качественно отработать смыслы последних указов Президента РФ в области образования?

«Движение вверх» Хабаровский институт развития образования начинает с осознания собственной роли коуч-лидера, вдохновителя, обладающего достаточным ресурсным потенциалом для развития системы образования региона. Нет времени разбираться, каким будет будущее страны, и от этого, в качестве производной, выстраивать будущность школы, начальной школы как института, и т.д. Образование в крае может и должно работать на опережение! И это не громкий лозунг, а осознание реальной необходимости взвешенных изменений.

Изучение потребностей рынка

Прогнозирование развития системы образования Хабаровского края под запросы региона опережающего развития возможно только после изучения потребностей рынка.

Новые социокультурные вызовы провоцируют появление новых способов освоения действительности, новых культурных конструктов «схватывания реальности». Они, с одной стороны, создают возможности для ускоренного развития системы образования, с другой – устанавливают ограничения, с которыми приходится считаться. Так маркетинговый

«бум» всевозможных направлений, практик и технологий, нечетко артикулированные в нормативно-правовых документах запросы со стороны государства на специалиста-профессионала, мастера в педагогике только «зашумляют», ослабляют векторный потенциал инновационного движения [1].

Для того чтобы выигрывать в нарастающей с каждым годом конкуренции, надо научиться не угадывать, а проектировать образование через компетенции – паттерны ближайшего будущего. Сегодня быть современным в образовании – быть способным делиться качественным образовательным контентом в условиях цифрового digital мира и зарождающейся новой phygital реальности [2]. Институтам развития образования нужно как можно быстрее избавиться от архаики, потока «шумов» и, исходя из возможностей и запросов потребителей, предложить педагогическому сообществу эффективные инструменты конкурентного преимущества.

В данной статье предлагается к рассмотрению процессуальная модель БИК(РО) – инновационное решение, направленное на повышение качества ресурсного обеспечения региональной системы образования на уровне начального общего образования.

Процессуальность, заложенная в модель, позволяет задавать понятный всем участникам образовательных отношений вектор развития системы дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДППО), началом которого является развитие профессиональной компетентности педагогических кадров как цель и основной результат дополнительного профессионального образования. Устойчивость вектору развития придает уточнённый на уровне края «портрет учителя начальных классов» как стремление к «идеальности». Профессия «учитель» не меняется, меняются требования к ней, меняется набор компетенций. Учитель начальных классов XXI века – человек креативный, но принимающий внешнюю задачу, инициативный, но исполнительный, доводящий дело до конца; оригинальный, готовый к постоянному обновлению, но организованный; работающий на общую задачу, но умеющий отстаивать свою позицию.

Модель БИК(РО) представляется ресурсом, способным «перезагрузить» мышление и поведение педагога на пути к постижению образа педагога-профессионала. Она выстроена от модели угроз, сконструирована на основе требований законодательства и регуляторов РФ, с учетом десятилетнего опыта ХК ИРО реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО, наработок других экспертных команд.

Проектной идеей, позволяющей вывести край в число регионов, успешно решающих амбициозные задачи на уровне начального общего образования, становится конвергенция наук и технологий, их объединение и взаимопроникновение [3]. Именно конвергенция рассматривается как условие разработки нового научно-технологического БИК(РО) подхо-

да, при котором развивающее обучение (далее – РО) формирует базис образовательных отношений – некий основной образовательный паттерн, отвечающий за «перезагрузку» мышления. На протяжении 30 лет системы развивающего обучения в крае давали и дают до сих пор стабильный качественный результат. Они не только не противоречат социальному заказу государства, они предлагают целостный механизм развития взрослого человека в условиях непрерывного образования.

Процессная БИК(РО) модель связывает методологию РО с БИК процессами, где Б – био; И – информационные технологии, К – когнитивные технологии предстают в качестве настройки, движущей силы, подводящей базис к действию. Именно данные прогрессивные технологии являются динамичной надстройкой базиса, связывают качественные контенты предметного и надпредметного уровней, успевая чутко реагировать на скорость изменения реальности. Осознание роли био – инфо – когно (социо) технологий ведет к расшифровке посылов XXI века.

Формирование связей, представленных в модели БИК(РО), предстает природособразным именно для начального образования, поскольку создает условия развития равновесия между видами мышления, присущими младшему школьному возрасту: от действенного к образному, от образного к логическому, понятийному и далее к новой реальности. На уровне основного общего образования добавляется изучение nano мира и модель БИК(РО) перерастает в модель НБИК(РО).

Ассимиляция технологий РО с достижениями новых био – инфо – когно (социо) технологий влияет на позитивную социализацию обучающихся в целом, провоцирует развитие социальных навыков: умение работать в команде, брать на себя лидерство и т.п.

Суммируя сказанное, общий подход при внедрении и сопровождении модели учительского роста БИК(РО) можно сформулировать следующим образом:

1. БИК(РО) подход – услуга полного цикла.
2. Максимально гибкий подход, насколько это вообще возможно (разные схемы включения, возможность подключения на любом этапе).
3. Работа через профессиональные обучающиеся сообщества педагогов.
4. Приоритет не количества клиентов, а качества подготовки специалистов (готовность работать тьюторами-наставниками в муниципалитетах края).
5. Работа на глубину погружения.

Представление модели БИК(РО) в программах дополнительного профессионального педагогического образования (далее – программа ДППО)

Принятая модель БИК(РО) закреплена в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации, профессиональной переподготовки педагогических работников образовательных организаций (далее – ПП и ПК). Основными характеристиками программ данного профиля является их мультидисциплинарность, коллаборация.

Интерес вызывают два направления ввода модели БИК(РО) в программы курсов повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.

Первый подразумевает отработку механизма действия модели на основе имеющегося в наличии заказчика инструментария (под запросы заказчика). При прохождении ПП и ПК, помимо выбранного направления, в чек-лист заказчика могут быть встроены десятки востребованных им сервисов и процессов. Заказчик имеет право самостоятельно выстраивать свою индивидуальную образовательную программу из предложенного перечня образовательных модулей, использовать электронное обучение, включающее дистанционные образовательные технологии, что крайне уместно для отдаленных территорий края. Применяя такой подход к разработке процессной модели, в каждом отдельном случае получают уникальный результат, отражающий особенности заказчика. Подобная гибкость позволяет отходить от шаблонов, удерживая в режиме «обновления компетенций» учителей-наставников, учителей-исследователей, учителей-коучей. Такой подход позволяет клиентам при освоении новых digital-технологий использовать свое право на вертикальную мобильность по способностям и компетентностям.

Куда интереснее выстраивается второй подход, который позволяет присваивать БИК(РО) решение целиком. Клиентам зачастую нужна поддержка по всему перечню процессов. Ключевым становится то, что данное решение наилучшим образом подходит для предоставления услуг под возросшие запросы заказчиков. Результат взаимодействия с клиентами демонстрирует сформированный playbooks – портфель инструментов познания на основе представленного подхода. Портфель инструментов познаний для обновления компетенций – это больше чем профессия в настоящем, это ключ к успеху в будущем.

Проектирование механизмов устойчивой мотивации слушателей к реализации БИК(РО) подхода создает условия, при которых более 57% клиентов в 2018/2019 учебном году останавливают свой выбор на программах «Методологические и дидактические основы технологий развивающего образования» и «Портфель инструментов познания как ресурс формирования ключевых компетентностей обучающихся» и т.д. Представ-

ленные программы повышения квалификации с каждым годом набирают обороты, возрастает процент удовлетворенности клиентов качеством предоставляемых услуг. По данным ОШ-2019 года 37 учителей начальных школ края впервые перешли на программы развивающего обучения Д.Б. Эльконина – В.В. Давыдова.

Динамичность изменяющегося мира создает ситуацию, при которой использование новых БИК-технологий обновляется значительно быстрее образовательных методик. Ежегодная доработка программ с учетом выбранных приоритетов способствует созданию образовательного пространства постоянного обновления компетенций. Особую значимость в таких условиях приобретают новые форматы био-, инфо-, когнопогружений.

Внедрение модуля естественнонаучной (био) направленности осуществляется через предложение методик формирования активностей естественнонаучной направленности в новых предметно-развивающих средах. Есть ХК ИРО – «внесистемный» провайдер, есть профильные школы-магниты с современным лабораторным и цифровым оборудованием, есть тьюторы-наставники, которые, применяя дополненную реальность для исследований и проектов, создают целые игровые Вселенные.

Информационные технологии пришли в школы края давно и надолго. Без дистанционного обучения в online, offline форматах, сетевых консультаций с учителями начальных школ, специалистами методических служб отдаленных районов края невозможно выстраивать продуктивное перераспределение зон ответственности.

К 2020 году (инфо) модуль программ ПП и ПК, расширив горизонты электронного обучения, предлагает услуги по двум направлениям: грамотного пользователя и креативного создателя-проектировщика.

С первым направлением все более или менее понятно. Реализация идей, определяющих суть БИК-технологии, немислима без создания в месте обучения информационно-образовательной среды (ИОС). Открытая Интернет-среда поддержки предметного обучения МЭШ, РЭШ, www.nachalka.info, мультимедиа, видеотехнологии с обратной связью, электронные книги, гипертекстовые среды, сайты образовательного назначения, электронные дневники и среды организации электронного портфолио, образовательные и культурно-познавательные детские социальные сети, Интернет-конкурсы и олимпиады, дистанционные средства обучения, являясь средством совершенствования учения, предъявляют возросшие требования к уровню профессионализма учителя начальных классов.

Наиболее конкурентоспособными и востребованными являются программы ПК по развитию конструктивного мышления, воображения, креативного мышления слушателей. Курсы робототехники, 3D-моделирования,

технического моделирования помогают развивать информационную грамотность, осваивать обучающие программы информационно-предметной направленности, включая электронные таблицы, текстовые редакторы, ЦОР Единой Коллекции www.school-collection.edu.ru. На курсах ПК и ПП учителя учатся работать в алгоритмическо-инструментальных средах, например, ЛОГО, Free Basic, КуМир, Skretch и пр. Особый интерес в ходе информационно-конструктивных практикумов вызывают платформы LEGO Education WeDo (первый уровень сложности) и Lego NXT (второй уровень сложности); комплексные программные средства – Роботландия, конструкторско-игровые средства – графические редакторы, 3D-редакторы, музыкальные редакторы.

Подготовка педагогических кадров в условиях непрерывного образования на основе модели БИК(РО) призвана в среднесрочной перспективе стать действующим механизмом развития системы кадрового роста, повышения качества предоставляемых услуг и создаваемых учебно-методических продуктов.

Проектирование процессов реагирования

В ходе апробации БИК(РО) подхода становится очевидным, что в изменении нуждаются процессы, поддерживающие модель, прежде всего процессы реагирования. Предлагая разные типы реагирования разным группам клиентов на разных этапах ввода модели, ХК ИРО в непростых условиях остается центром проектного капитала.

В 2017 году Институт инициировал проведение регионального Слета учителей развивающего обучения, в 2018 году прогремела Межрегиональная образовательная Биеннале учителей развивающего обучения. В 2019 году при поддержке регионального методического объединения учителей начального образования прошли три краевые научно-практические сессии с представлением потенциала сообщества учителей развивающего обучения, трансляцией наработанных успешных инновационных практик.

Активно помогает продвигать приоритеты БИК(РО)-подхода сетевой клуб «Профи». Проводя консультационные семинары, вебинары, эксперты клуба в режиме «чуткого реагирования», ориентируясь на совместную деятельность, сотрудничество, уже сегодня становятся соавторами стратегических решений и вырастают в настоящих сильных партнеров в муниципалитетах [4]. Придумывая новые игропрактики формального, неформального и информального образования, работая с управленческими командами, молодыми педагогами начальных школ, оказывая помощь в подготовке региональных учебных материалов, они выступают не только в роли потребителя, но и в роли производителя образовательных услуг.

С 2018 года в крае действует Ассоциация учителей начальных классов Хабаровского края (далее – Ассоциация). В 19 муниципаль-

ных образованиях края созданы команды, ставшие муниципальными центрами продвижения услуг по модели БИК(РО), взявшие на себя обязательства по сопровождению педагогов в курсовой, посткурсовой и межкурсовой периоды. При содействии Ассоциации выстроена сетевая образовательная среда, обеспечивающая оперативное горизонтальное взаимодействие учителей <https://milenat1877.wixsite.com/khabarovsk>, способных и готовых к воплощению в жизнь потенциала БИК(РО). Работая индивидуально с каждым учителем через команды подготовленных тьюторов, в муниципалитетах появляется возможность оперативного реагирования в режиме «здесь и сейчас». Синхронизация действий ХК ИРО и Ассоциации позволяет поддерживать устойчивый позитивный имидж института у потребителей и заказчиков.

По инициативе Ассоциации при поддержке ХК ИРО проводятся краевые сетевые проекты: сетевой веб-квест «Геометрическое путешествие» <https://geotravel18.blogspot.com/>, региональный проект «На гребне Амурской волны», сетевой конкурс учительских команд «Мета-учитель в школе перемен» <https://amurkhv.blogspot.com/>. Качество и продуманность технических решений, используемых при организации сетевых проектов, позволяют вовлекать в новые образовательные форматы все большее количество педагогов, родителей, обучающихся.

Специалисты ХК ИРО являются кураторами краевых инновационных площадок, лабораторий, школ – трансферов технологий. Только настройка процессов реагирования позволяет решать проблемы преемственности при переходе с уровня начальной школы на уровень средней школы, устранять несоответствие между невысоким уровнем био – инфо – когно активностей детей начальной школы и востребованностью био – инфо – когно навыков в деятельности обучающихся средней школы. В трех образовательных организациях, ранее действующих как трансферы технологий края, обобщен опыт по переносу идей развития на уровень основного общего образования. В КЦО, МБОУ СОШ №30 г. Хабаровска и МБОУ СОШ №3 г. Советская Гавань разработаны психолого-педагогические навигаторы и путевые карты выбора разумных стратегий движения; в планах внеурочной деятельности стали привычными программы «Математические игры», «Конструирование», «Моделирование», «Начала робототехники», «Наши первые проекты». Использование каскадной модели проведения конкурсных, семинарских и других разноформатных мероприятий позволяет командам диссеминировать накопленный опыт на краевом и региональном уровнях. В организациях, апробирующих модель БИК(РО), меняется управленческая культура, формируется устойчивая мотивация к работе, проявляются «эффекты», демонстрирующие зарождение культурологической иерархии ценностей XXI века [5].

Взаимодействие исполнителей заказа по подготовке, переподготовке и повышению квалификации

Система начального общего образования нуждается в обновлении. Следует признать, что кумулятивные (накапливающиеся) позитивные эффекты от процессов реагирования в крае еще недостаточно мощны. Обучающие организации, являясь поставщиками образовательных услуг по подготовке, переподготовке и повышению квалификации, по-разному представляют конечные результаты деятельности: у разных команд разные приоритеты, незначительно пересекающиеся зоны коллективной ответственности. В итоге из-за отсутствия продуктивной координации между командами страдает качество подготовки учителей начальных классов, драматически упускается время для прорыва вперед.

Планка притязаний в регионе опережающего развития должна быть поднята на новую высоту. Результатом, которым Хабаровский край может гордиться, является создание единого многомерного методического пространства «Школа – Колледж – Институт – Институт повышения квалификации – Краевой Центр Образования». Действуя на основе механизма партнерского взаимодействия, свои усилия объединили четыре крупных производителя реализации образовательных услуг: КГБ ПОУ ХПК, ФГБОУ ВО "ТОГУ", КГАНУО КЦО, КГБОУ ДПО ХК ИРО. Впервые создана единая экспертная команда специалистов с общим целеполаганием, с общим видением ключевых решений по качественной подготовке учителя начальных классов в условиях непрерывного образования.

Разработка программ на основе БИК(РО) решений для методических дисциплин специальности «Преподавание в начальных классах» в организациях, занимающихся обучением, повышением квалификации, переподготовкой учителей начальных классов, может способствовать смещению акцентов с узкопрофилированной подготовки на подготовку специалистов с надотраслевым характером знаний.

Появляются возможности для выработки единой стратегии действий по обновлению содержания и технологий начального общего образования в соответствии с вызовами экономики, особенностями регионального компонента, требованиями национальных чемпионатов WorldSkills 2016 – 2019 годов по компетенции «Преподавание в младших классах», международных исследований в сфере образования TIMSS, PIRLS, TALIS, федеральных мониторинговых исследований, в том числе в форме Всероссийских проверочных работ, национальных исследований качества образования, региональных мониторинговых исследований и диагностических работ.

Резюмируя сказанное в статье, можно сделать определенные выводы.

Модель БИК(РО) – метафора роста. Вопрос сегодня не столько в новых темпах роста, сколько в качестве этого роста. Подход, в основе которого лежит модель БИК(РО), – подход принципиально иного – синергетического уровня. Выстроенный под запросы требовательных заказчиков и по-

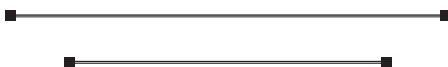
требителей, он позволяет проигрывать сценарии будущего в настоящем посредством конвергентных био-, инфо-, когнитивных технологий [6]. Связывая качественные контенты предметного и надпредметного уровней, описанный подход способствует становлению сильного профессионального сообщества, повышению эффективности всей системы начального общего образования края в ближайшей перспективе.

С учетом всевозрастающих потребностей рынка образовательных услуг стыковка исполнителей заказа по подготовке, переподготовке и повышению квалификации учителей начальных классов в целях-ориентирах модели БИК (РО) позволяет алгоритмизировать решения, которые необходимо принять в настоящем и договориться о приоритетах на будущее.

Будем надеяться, что согласование позиций, сотрудничество представленных педагогических коллективов, специалистов, заинтересованных в обновлении компетенций учителей начальных школ края, станет пусковым механизмом подготовки кадров для экономики XXI века: «экономики исследований», «экономики погружений в микро- и макромиры», «экономики открытий»!

Литература

1. Алексеева И.Ю., Аршинов В.И., Чеклецов В.В. «Технолюди» против «постлюдей»: НБИК(С) революция и будущее человека // Вопросы философии. – 2013. – №3. – с. 12 – 21.
2. Данилин И.В. Конвергентные (НБИК) технологии: проблемы развития и трансформационный потенциал // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. – 2017. – Т. 17, №3. – С. 555 – 567.
3. Стёпин В.С. Перелом в цивилизационном развитии. Точки роста новых ценностей. Глобальное будущее 2045. Конвергентные технологии (НБИКС) и трансгуманистическая эволюция. – М.: ООО «Издательство МБА», 2014.
4. Хайдеггер М. Отрешённость // Разговор на просёлочной дороге: Сб. / Пер. с немецкого под ред. А.Л. Доброхотова. – М.: Высшая школа, 1991. – 192 с.
5. Швейцер А. Благоговение перед жизнью. – Москва: Прогресс, 1992.
6. Фукуяма Ф. Наше постчеловеческое будущее. Последствия биотехнологической революции / Пер. с англ. – М., 2004.



РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА НА ОСНОВЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА

DEVELOPMENT OF MENTORING SYSTEM IN THE EDUCATIONAL SPACE OF THE CENTRAL DISTRICT OF ST. PETERSBURG ON THE BASIS OF PROJECT APPROACH

Статья посвящена обобщению и концептуализации деятельности научно-методической службы системы образования Центрального района по организации наставничества с использованием потенциала проектного подхода и теории множественного интеллекта.

Ключевые слова: наставничество, теория множественного интеллекта, проектный подход, профессиональная адаптация педагога, профессиональное становление педагога.

The article is devoted to the generalization and conceptualization of the scientific and methodological service of the education system of the Central district for the organization of mentoring using the potential of the project approach and the theory of multiple intelligence.

Keywords: mentoring, theory of multiple intelligence, project approach, professional adaptation of the teacher, professional formation of the teacher.

Кравцов Алексей Олегович,
доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента, Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена, Санкт-Петербург, кандидат педагогических наук, доцент.
E-mail: ak90@yandex.ru

Липатова Ирина Альбертовна,
директор, Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Центрального района Санкт-Петербурга.
E-mail: ialipatova@gmail.com

Морозов Антон Юрьевич,
заместитель директора по учебно-методической работе, Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Центрального района Санкт-Петербурга.
E-mail: morozov.ant@gmail.com

Процесс социальной адаптации и профессионального становления молодого педагога является крайне актуальной и одной из наиболее изученных тем в современной российской педагогике и теории управления образовательными организациями [1, 2, 5, 8, 15, 16, 17].

Этот интерес вызван значительными по силе воздействия социальными и педагогическими эффектами данного процес-

са. Первые месяцы и годы работы начинающего специалиста являются периодом времени, когда в новых условиях, условиях педагогической деятельности и профессионального общения, меняются формы и динамика изучения курса преподаваемого предмета, а также социализации вообще.

Учитывая то, что речь идет о социализации педагога, становлении личности, имеющей определяющее организационное и общественное значение, технологии активного встраивания педагога в новую социальную среду, минимизации социально-психологического дискомфорта участников образовательного процесса, сохранение и развитие профессиональных компетенций имеют непреходящую актуальность и представляют практический интерес для педагогов-наставников и руководителей образовательных организаций различного уровня [1].

Кроме того, проведенные на районном уровне исследования выявили значительный отток молодых кадров из образовательной системы, а также достаточно медленный рост профессионального опыта. Формальные институты образования перестали быть главными источниками социально и профессионально значимой информации для молодых педагогов; стал совершенно очевиден тот факт, что лучше всего педагоги учатся друг у друга, в процессе совместной деятельности [14].

Несмотря на высокую актуальность и глубину изученности темы, практическая реализация традиционной системы наставничества, основной организационной формы работы с молодыми педагогами в образовательных учреждениях Российской Федерации, далека от решения всего комплекса стоящих перед ней задач.

Процесс становления педагога требует не только ювелирной, точечной работы старшего коллеги-наставника, совместной подготовки каждого нового урока, занятия или публичного выступления, но и постоянного повышения квалификации всех участников наставничества. Достаточно давно применяется системный подход к наставничеству, в рамках которого возможно выстраивание работоспособных практик управления профессиональным ростом (например, внутрикорпоративного повышения квалификации [9] и парного наставничества [18]).

Однако ключевые проблемы традиционных моделей, даже системных, легко определимы. В связи с высокими темпами обновления знаний и ростом социальной неоднородности опыт наставников перестал быть гарантией педагогического эффекта в отношении начинающего педагога. Эта проблема усугубляется неосознанной некомпетентностью молодых педагогов и наставников. Речь идет о наборе психологических и профессиональных штампов, разрушающих связь в традиционной модели взаимодействия наставника и молодого педагога и делающих её формальной, неэффективной. Проблема неосознанной некомпетентности не позволяет субъектам наставничества выйти

за рамки традиционной образовательной парадигмы («учитель учит ученика») и функционировать в рамках новой парадигмы («учитель и ученик учатся учиться»).

Объективной основой для смены управленческой и методической парадигмы стала необходимость организации комфортной среды непрерывного повышения профессиональной компетентности, социальной активности и здоровьесбережения молодого педагога в условиях внедрения профессионального стандарта. Впервые в масштабах района была поставлена задача системного и целенаправленного сопровождения молодых педагогов с учетом индивидуальных образовательных и личностных потребностей с целью максимально быстрого и эффективного реагирования на их обновление. Кроме того, особый акцент был сделан в отношении развития гражданской и социальной активности молодых педагогов, которые переходят от периодического пассивного участия в мероприятиях к участию постоянному и активному, получая возможность как самостоятельно планировать свое собственное развитие, так и передавать свой опыт другим молодым педагогам. Реализация кросс-организационных проектов с участием молодых педагогов позволяет сократить отток молодых педагогических кадров, а также создает условия для разработки эффективной системы оценки качества образовательной деятельности молодых педагогов [11].

В основе проектного подхода к организации системы наставничества лежит идея о том, что профессиональное и личностное становление молодого педагога происходит не только в процессе профессиональной деятельности и традиционных форм повышения квалификации, но и в процессе решения социально значимых задач [13].

Таким образом, основной целью методической службы любого уровня, решающей вопросы профессионального развития и социальной адаптации молодых и начинающих педагогов, становится формирование целостной системы сопровождения процесса профессионально-личностного становления молодых педагогов. На уровне Центрального района Санкт-Петербурга для достижения данной цели были поставлены и решены следующие задачи, каждая из которых легла в основу соответствующего проекта:

- изучение возможностей применения опыта молодежного добровольческого и волонтерского движения в организации системы мероприятий, направленных на профессиональный и личностный рост молодых педагогов;
- формирование системы профессиональных конкурсов, направленных на профессиональный и личностный рост молодых педагогов;
- привлечение молодых педагогов образовательной системы к участию в социально значимой деятельности, формирование положительного опыта решения социально значимых задач;

- совершенствование и развитие системы государственно-общественного управления образованием, создание молодежного актива, способного к самостоятельному планированию и оценке образовательного прогресса и деятельности;
- выстраивание и развитие среды формального и неформального профессионального общения молодых педагогов;
- развитие горизонтальной карьеры молодого педагога, расширение круга социальных ролей педагогов района;
- повышение эффективности взаимодействия в рамках системы социального партнерства;
- разработка методических рекомендаций по развитию социальной активности молодых педагогов.

Богатый материал для продолжения планирования целостной системы наставничества дает метод абстрагирования, позволяющий по-другому расставить приоритеты и разрушить ряд стереотипов. Если рассматривать образование как спорт, а управление коллективом – как функцию и творчество тренера, на первый план выходят распределение ролей, сплоченность команды, достижимость и измеримость результатов, регулярные тренировки с учетом индивидуальных когнитивных особенностей, выявление индивидуальных затруднений и подавление сопротивления переменам. Если рассматривать образование как академию, научный институт, на первый план выйдет переход от фиксации, наблюдения и эксперимента к постановке проблем, выдвижению гипотез и построению теорий. Если рассматривать образование как искусство, творческую мастерскую, придется иметь дело с признанием уникальности и неповторимости каждого творца, свободы образа, мысли и слова, выбора средств и аудитории.

Рассмотрим также подходы, реализуемые в системах наставничества за пределами системы образования, новые или нетрадиционные для последней. По отношению к наставнику употребляются термины «ментор» (более личное и назидательное понимание термина наставник), «тьютор» (ведущий индивидуальной образовательной программы), «эдвайзер» (советник по определенному направлению), «фасилитатор» (человек – связующее звено, обеспечивающий коммуникацию) [18].

Чаще всего употребляется термин «коуч», человек, который помогает работать более эффективно, буквально – помогает научиться учиться. Что объединяет эти подходы? В традиционной парадигме наставничество воспринимается как функция, должностная обязанность.

Для создания системы наставничества, способной изменяться вместе с образовательной парадигмой и обществом, предлагается рассматривать наставничество не как функцию, а как проект или систему проектов, проектную деятельность – совместную, групповую, масштабируемую и постоянно изменяющуюся.

В настоящее время потребность в наставнике выявляется не только у молодых педагогов, но и у педагогов со стажем. Более того, при разработке перспективных систем наставничества должен быть принят факт, что молодой педагог может быть (и часто неформально является) наставником педагогов со стажем.

Исследования показывают, что молодые педагоги лучше владеют информационными технологиями – геймификации, дополненной реальности, различными видами инженерной деятельности; лучше владеют педагогическими технологиями, больше путешествуют, усваивают больший объем информации, учатся легче, активнее и быстрее.

Молодой педагог может быть наставником педагога со стажем или даже группы таких педагогов (представим ситуацию, когда в учреждении нет молодых специалистов – в этом случае член Совета молодых педагогов района может быть наставником для целого коллектива), точно также группа молодых или опытных педагогов может наставлять одного педагога, например при подготовке к профессиональному конкурсу.

Дальнейшая проектная работа была выстроена с учетом того, что педагогическое взаимодействие и сообразование наиболее эффективны, если молодой педагог обладает развитым множественным интеллектом [4].

1. Стратегический интеллект позволяет осознавать тренды развития образования и соотносить эти тренды с перспективами развития собственного человеческого капитала. Для развития именно этого вида интеллекта в Центральном районе ежегодно проводится городская педагогическая конференция «Созвездие молодых», тематика которой соответствует ключевым трендам развития российского образования, среди её тем последних лет – внедрение профессионального стандарта и национальная система учительского роста.

Конференция проводится ежегодно с 2013 года в целях создания условий для профессионального роста молодых специалистов образовательных учреждений Санкт-Петербурга. Одной из важнейших задач, успешному решению которых способствует реализация данного проекта, являются обеспечение диалога поколений педагогических кадров района и города, который является залогом сохранения традиций петербургского образования и динамичной интеграции в образовательный процесс передовых педагогических технологий.

Кроме того, конференция призвана привлечь молодых педагогов к активной творческой работе в рамках развития образовательных систем различного уровня – разработке инновационных образовательных продуктов и технологий, организации методических мероприятий, конкурсному движению, государственно-общественному управлению образованием.

Выступление в рамках молодежной конференции для многих педагогов является важным опытом совершенствования профессиональ-

ных навыков научной работы, апробации положений дипломных работ и диссертаций, публичного выступления, педагогической дискуссии, презентации и диссеминации педагогического опыта. В качестве важного фактора социализации молодого специалиста рассматривается особая атмосфера доверия и сотрудничества, ставшая для конференции традиционной. Поскольку подавляющее большинство участников находится в начале профессионального пути, работа конференции проходит не в форме теоретических диспутов или представления результатов многолетней практической работы, а в форме совместного творчества.

Первая конференция прошла в 2013 году, и в ней приняли участие 87 молодых педагогов из образовательных учреждений 5 районов города; шестая конференция, состоявшаяся в 2018 году, собрала 230 молодых педагогов 14 районов Санкт-Петербурга. Конференция является традиционной площадкой для апробации новых форм работы с молодыми педагогами: в 2017 году в рамках конференции прошли мероприятия Герценовской педагогической олимпиады, в 2017 и 2018 году – педагогический квест молодых педагогов.

2. Культурный интеллект – способность воспринимать как опыт, традиции, так и инновации. Настоящим открытием для молодых педагогов района стало участие в работе Педагогической лаборатории Большого драматического театра имени Товстоногова.

Уникальный образовательный проект был организован ИМЦ Центрального района совместно с БДТ. В 2017/2018 учебном году лаборатория проходила в новом формате сессий с погружением, которые проходили в дни школьных каникул. Важный результат таких занятий – образование профессионального сообщества учителей, которые могут уже за пределами лаборатории продолжать развиваться в направлении театральной педагогики. Педагогическая лаборатория сосредоточена на том, чтобы каждый из учителей окунулся в театральные практики и методики с целью почувствовать себя создателем, а не исполнителем.

Ежегодно лаборатория проводит итоговые занятия в виде большого театрального представления, в котором учителя предстают как актеры, драматурги и режиссеры. В Педагогической лаборатории БДТ преподают ведущие актеры, режиссеры и драматурги БДТ, в числе которых Александр Демахин, Яна Тумина, Борис Павлович, Мария Колосова, Наташа Боренко и многие другие.

Второй проект, направленный на развитие культурного интеллекта, – команда КВН молодых педагогов Центрального района, которая уже в течение трех лет является победителем городского чемпионата, а также победителем городского турнира команд классных руководителей. Участники команды встретились на конкурсах педагогических достижений, семинарах и конференциях.

3. Предпринимательский интеллект – продвижение новых идей, риск, умение учиться на ошибках. Одним из самых ярких летних впечатлений для многих молодых педагогов является Летняя археологическая школа, которая проводится с 2003 года, при поддержке Ленинградского областного отделения РГО и Правительства Ленинградской области.

Ежегодно более 10 молодых педагогов и более 30 обучающихся в течение нескольких летних недель принимают участие в настоящих раскопках на территории Новгородской, Псковской и Ленинградских областей, живут жизнью ученых, исследователей и путешественников. В 2018 году школа была отмечена благодарностью Ленинградского областного отделения Русского географического общества как один из лучших проектов общества 2017 года.

4. Ключевым для развития самооценки и саморазвития является рефлексивный интеллект, способность к самостоятельной коррекции своей педагогической деятельности, умение взглянуть на себя со стороны. Такую возможность молодым педагогам может предоставить участие в конкурсах педагогических достижений. В 2012 – 2013 годах в Центральном районе проводился один районный конкурс, в 2017 – 2018 – 14, по самым разным направлениям педагогической деятельности. Ежегодно во всероссийских конкурсах принимают участие более 50 педагогов, более 120 – в городских, до 400 – в районных. Самая популярная номинация районного конкурса последних лет – «Педагогические надежды» (до 33 участников).

5. Эвристический интеллект – способность принимать верные решения в сложных ситуациях, аккумулировать когнитивные способности. Данный интеллект может быть развит в процессе разработки и участия в педагогических квестах, интерактивных занятиях, которые призваны создать комфортную среду общения, стимулировать профессиональный интерес, актуализировать собственные знания [7].

Педагогический квест стал традиционной формой профессионального взаимодействия молодых педагогов; уже два квеста были проведены силами Совета молодых педагогов Центрального района, члены которого принимали участие в первых квестах.

Квест, подготовленный молодыми педагогами Центрального района для участников Герценовской олимпиады 2018 года, прошли более 100 молодых педагогов Санкт-Петербурга. В январе 2018 года прошел первый квест для молодых сотрудников дошкольных образовательных учреждений Центрального района.

6. Педагогический интеллект – способность учиться, учиться постоянно. Сетевое сообщество помогает сократить период профессиональной адаптации молодого учителя, также помогает администрации школ организовать работу для адаптации молодого учителя в коллективе, оказать методическую помощь в выработке своей системы преподавания, формировании индивидуального стиля творческой деятельности [12].

Сетевое сообщество позволяет организовать профессиональное общение и обмен опытом, обеспечить методическое консультирование, решить многие профессиональные вопросы. В Центральном районе функционируют 12 сетевых сообществ, объединяющих молодых педагогов вокруг самых разных тем – от внедрения ФГОС до информатизации образования.

Важно сделать так, чтобы молодые педагоги получали от повседневной деятельности удовольствие, могли видеть сильную сторону своей работы: бесконечное пространство для личностного роста и профессионального творчества. В качестве ключевого органа проектного и общественного управления в 2017 году был учрежден Совет молодых педагогов, имеющий наглядную возможность донести эту мысль до молодых педагогов. Продолжает работу студия «Наставничество», постоянно действующий семинар молодых педагогов.

Таким образом, вовлечение широкого круга молодых педагогов в качестве участников данных мероприятий становится возможным благодаря:

- ✓ разнообразию направлений, форм и технологий работы;
- ✓ широкомасштабному информированию педагогической общественности;
- ✓ мотивации руководства образовательных учреждений;
- ✓ демократичной атмосфере, отсутствию входных требований в большинстве проектов;
- ✓ широкому участию в принятии решений и организации самих педагогов;
- ✓ проектному подходу к проведению комплекса мероприятий на уровне района.

Подводя итог вышесказанному, можно утверждать, что реализация проектного подхода в организации системы наставничества на уровне района позволяет укрепить социальные связи внутри группы молодых педагогов, повысить уровень самосознания и престижа профессии, сформировать устойчивые и социально одобряемые неформальные групповые нормы (профессионально-этические, традиционные, моральные) и образцы социального поведения. Выстроенное с учетом предлагаемого подхода сообщество молодых педагогов способно к самоорганизации и самообразованию.

Литература

1. Вершловский С.Г. Андрагогика: учебно-методическое пособие. – СПб.: СПб АППО, 2014. – 225 с.
2. Вершловский С.Г. Молодой учитель в системе непрерывного образования // Советская педагогика. – 1986. – №2. – С. 71 – 75.
3. Вершловский С.Г., Литвинова Н.П., Симонова Т. М. Особенности профессионального становления молодого учителя // Советская педагогика. – 1984. – №4. – С. 76 – 81.
4. Гарднер Г. Структура разума: теория множественного интеллекта / Пер. с англ. – М.: ООО «ИД Вильямс», 2007. – 512 с.
5. Гехтман А.Л. Возможности управления профессиональной адаптацией молодого педагога // Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теория и практика. – СПб: СПб АППО, 2013. – С. 4 – 7.
6. Дроздова Н.А. Школа молодого учителя // Методист. – 2012. – №6. – С. 55 – 57.

7. Загривная Т.А. Становление научно-методической компетентности педагогов в процессе профессиональной деятельности: Дис... канд. пед. наук. – СПб: РГБ, 2006. – 24 с.
8. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста // Директор школы. – 2009. – №2. – 84 с.
9. Калинкина Е.Г., Кокина Е.В. Внутрикorporативное повышение квалификации как фактор эффективного развития кадрового потенциала в условиях современного образования // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2012. – №2. – С. 132 – 134.
10. Котова С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение. – М.: НИИ школьных технологий, – 2010. – 120 с.
11. Липатова И.А. Взаимодействие в профессиональных педагогических сообществах // Молодой ученый: научный поиск решения педагогических проблем. – СПб: СПбАППО, 2015. – С. 137 – 143.
12. Липатова И.А. Организация контроля и регуляции деятельности сетевых методических сообществ // Инновации в образовании. – 2013. – Вып. 5. – С. 15 – 21.
13. Маралов В.Г., Ситаров В.А. Социальная активность личности: уровни, критерии, типы и пути ее развития // Знание. Понимание. Умение. – 2014. – №4. – С. 164 – 175.
14. Окерешко А.В. Стимулирование педагогов к информальному образованию в процессе повышения их квалификации: Дис... канд. пед. наук. Великий Новгород, 2016. – 21 с.
15. Петренко Е.И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении // Молодой ученый. – 2017. – №50. – С. 256 – 260.
16. Профессиональная деятельность молодого учителя (социально-психологический аспект) / Под редакцией С.Г. Вершловского, Л.Н. Лесохиной. – М.: Педагогика, 1982. – 144 с.
17. Редлих С.М. Адаптация начинающих педагогов // Профессиональные проблемы образования: концепции и подходы: Сборник научных трудов / Под ред. Л.И. Кундозеровой. ИОСО РАО. – М., Новокузнецк, 1998. – С. 88 – 102.
18. Стащенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом // Корпоративные университеты. – 2009. – №15. – С. 75 – 78.



СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ В ШКОЛЕ МЕХАНИЗМА ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

TEACHER'S QUALITY ASSESSMENT SYSTEM IN THE CONDITIONS OF IMPLEMENTATION AT SCHOOL MECHANISM OF EFFECTIVE CONTRACT

В статье рассматривается управленческий алгоритм оценки качества деятельности педагогов в практике реализации механизма эффективного контракта в общеобразовательных организациях. Приводится четкий оценочный инструментарий. Описываются рекомендации, способствующие поддержанию баланса между нормативным и позитивным подходами к реализации данной модели оплаты труда в сфере общего образования.

Теоретические аспекты данного вопроса подробно изложены в научно-методическом журнале «Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования» (выпуск 6, 2013 год).

Ключевые слова: система оценки качества деятельности, педагоги, школа, оплата труда, механизм эффективного контракта.

The article discusses the management algorithm for assessing the quality of teachers' activities in the practice of implementing the mechanism of an effective contract in educational institutions. A clear assessment toolkit is provided. Recommendations are described that help to maintain a balance between normative and positive approaches to the implementation of this remuneration model in the field of general education.

The theoretical aspects of this issue are described in detail in the scientific and methodological journal "Education Quality Management: Theory and Practice of Effective Administration" (Issue 6, 2013).

Key words: quality assessment system, teachers, school, remuneration, mechanism of an effective contract.

Койвунен Марина Игоревна,
модератор Педагогического форсайта,
ООО «Эффектико Групп» (г. Санкт-Петербург).

E-mail: marina-koivunen@mail.ru

Система оценки качества деятельности педагогов реализуется в некоторых школах Санкт-Петербурга. Процедуре оценки предшествует ряд мероприятий, которые вместе с непосредственной оценкой составляют управленческий алгоритм оценки:

1. Предложенная система оценки принимается решением педагогического совета школы.
2. Определяется периодичность проведения оценки – раз в полгода.

3. Проводится мониторинг качества уроков в соответствии с требованиями к организации учебного процесса в школе.

4. Проводится педагогический аудит достижения обучающимися личностных, метапредметных и предметных результатов. С этой целью каждое методическое объединение педагогов разрабатывает систему заданий, включающих пакет кейсов (в основе которых лежит постановка дилеммы) для измерения личностных и оценки метапредметных результатов учащихся.

5. Оценку качества деятельности педагогов осуществляет экспертная комиссия, которая проводит собеседование с каждым учителем-предметником. В состав комиссии входят представители школьной администрации, службы мониторинга и маркетинга и председатель профсоюзной организации. В ходе собеседований рассматриваются и утверждаются контрольные карты оценки педагогов. Форма контрольной карты оценки качества деятельности учителя-предметника школы приведена в Табл. 1.

В свою очередь, каждый учитель может согласиться или не согласиться с баллами, проставленными в его контрольной карте членами экспертной комиссии, и подготовить соответствующие документы в качестве аргументов. Это свидетельствует о соблюдении принципа объективности при проведении процедуры оценки.

6. На основании полученной информации по каждому педагогу определяется комплексный показатель качества его деятельности (КПКД_{пед}), а также устанавливается уровень качества его деятельности, который служит основанием для рейтингования. Уровень качества деятельности определяется согласно шкале:

- $\text{КПКД}_{\text{пед}} \geq 0,85$ – высокий уровень качества деятельности педагога;
- $0,75 \leq \text{КПКД}_{\text{пед}} < 0,85$ – уровень качества деятельности педагога выше среднего;
- $0,6 \leq \text{КПКД}_{\text{пед}} < 0,75$ – средний (достаточный) уровень качества деятельности педагога;
- $0,5 \leq \text{КПКД}_{\text{пед}} < 0,6$ – низкий уровень качества деятельности педагога;

Таблица 1

Форма контрольной карты оценки качества деятельности учителя-предметника школы

Группы показателей оценки	Показатели оценки	Норматив оценки (критерий оценки)*	Уровень выполнения норматива (баллы)**	Весовой коэффициент показателя оценки
Показатели соответствия достигнутых образовательных результатов обучающимися требованиям ООП	Достижение личностных результатов освоения обучающихся ООП	<p>Норматив оценки: у обучающихся сформированы личностные результаты в соответствии с требованиями ООП.</p> <p>Критерий оценки:</p> <p>коэффициент достижения личностных результатов $\geq 0,85 - 3$ балла; $0,7 \leq$ коэффициент достижения личностных результатов $< 0,85 - 2$ балла; $0,6 \leq$ коэффициент достижения личностных результатов $< 0,7 - 1$ балл; коэффициент достижения личностных результатов $< 0,6 - 0$ баллов</p>	3	3
Достижение целевых показателей по предметной обученности	Достижение метапредметных результатов освоения обучающимися ООП	<p>Норматив оценки: у обучающихся сформированы метапредметные результаты в соответствии с требованиями ООП.</p> <p>Критерий оценки:</p> <p>коэффициент достижения метапредметных результатов $\geq 0,85 - 3$ балла; $0,7 \leq$ коэффициент достижения метапредметных результатов $< 0,85 - 2$ балла; $0,6 \leq$ коэффициент достижения метапредметных результатов $< 0,7 - 1$ балл; коэффициент достижения метапредметных результатов $< 0,6 - 0$ баллов</p>	3	3
	Достижение целевых показателей по предметной обученности	<p>Норматив оценки: доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5» (% качества), не ниже целевого показателя по учебному предмету в конкретном классе (ЦПул).</p> <p>Для учителей, преподающих в одном классе:</p> <p>Критерий оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % качества $<$ ЦПул – 0 баллов; • % качества = ЦПул – 1 балл; • % качества $>$ ЦПул – 2 балла <p>Для учителей, преподающих в нескольких классах:</p> <p>Коэффициент достижения целевого показателя по учебному предмету (ЦПул) рассчитывается как среднеарифметическое баллов, полученных путем сравнения фактических показателей достижения ЦПул (% качества) и ЦПул по всем классам, в которых преподает учитель, согласно следующему критерию оценки:</p> <p>Критерий оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % качества $<$ ЦПул – 0 баллов; • % качества = ЦПул – 1 балл; • % качества $>$ ЦПул – 2 балла <p>$1,8 <$ Коэффициент достижения ЦПул $\leq 2 - 3$ балла; $1,3 <$ Коэффициент достижения ЦПул $\leq 1,8 - 2$ балла; $0,6 <$ Коэффициент достижения ЦПул $\leq 1,3 - 1$ балл; Коэффициент достижения ЦПул $\leq 0,6 - 0$ баллов</p>	3	3

* Для некоторых критериев оценки нормативы оценки и оценочные шкалы (баллы) приводятся в графе «Норматив оценки (критерий оценки)», для всех остальных критериев применяется установленная 4-балльная шкала оценки.

** Уровень выполнения норматива (баллы): 3 балла – полностью соответствует нормативу оценки;
2 балла – в основном соответствует нормативу оценки;
1 балл – незначительно соответствует нормативу оценки;
0 баллов – не соответствует нормативу оценки.

Группы показателей оценки	Показатели оценки	Норматив оценки (критерий оценки)*	Уровень выполнения норматива (баллы)**	Весовой коэффициент показателя оценки
		<p>Уровень освоения обучающимися учебных программ Норматив оценки: отсутствие обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценку «неудовлетворительно».</p> <p>Критерий оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (доля неуспевающих = 0) – 3 балла; • $0 < \text{доля неуспевающих} \leq 0,02$ – 2 балла; • $0,02 < \text{доля неуспевающих} \leq 0,04$ – 1 балл; • (доля неуспевающих $> 0,04$) – 0 баллов. <p>Доля неуспевающих рассчитывается как среднеарифметическое общей численности неуспевающих учащихся (если учитель преподает в нескольких классах) к общей численности учащихся, у которых преподает учитель</p>		3
	<p>Организация проектной деятельности обучающихся</p>	<p>Норматив оценки: активная работа с обучающимися по организации проектно-исследовательской деятельности.</p> <p>Критерий оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Индивидуальная проектная работа с учениками 1-8-х классов (при условии презентации проекта на конференции школьного уровня); • более 5 проектов – 3 балла; • 3-5 проектов – 2 балла; • 1-2 проекта – 1 балл. - Руководитель итоговых индивидуальных проектов учеников 9-11-х классов: • более 5 проектов – 3 балла; • 3-5 проектов – 2 балла; • 1-2 проекта – 1 балл 		3
<p>Показатели соответствия документации, разрабатываемой педагогическим работником, требованиям ООП</p>	<p>Соответствие структурной и содержательной полноты рабочих программ действующим нормативным требованиям</p>	<p>Норматив оценки: структурная и содержательная полнота рабочей программы соответствует действующим нормативным требованиям.</p> <p>Критерий оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • структурная и содержательная полнота рабочей программы соответствует действующим нормативным требованиям – 3 балла; • структурная и содержательная полнота рабочей программы соответствует действующим нормативным требованиям – 2 балла; • структурная и содержательная полнота рабочей программы частично соответствует действующим нормативным требованиям – 1 балл; • структурная и содержательная полнота рабочей программы в основном не соответствует действующим нормативным требованиям – 0 баллов 		1

Группы показателей оценки	Показатели оценки	Норматив оценки (критерий оценки)*	Уровень выполнения норматива (баллы)**	Весовой коэффициент показателя оценки
	Соответствие записей в журналах успеваемости обучающихся содержанию рабочих программ	<p>Норматив оценки: записи в журналах успеваемости обучающихся соответствуют содержанию рабочих программ.</p> <p>Критерий оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> записи в журналах успеваемости обучающихся соответствуют содержанию рабочих программ – 3 балла; записи в журналах успеваемости обучающихся в основном соответствуют содержанию рабочих программ – 2 балла; записи в журналах успеваемости обучающихся частично соответствуют содержанию рабочих программ – 1 балл; записи в журналах успеваемости обучающихся не соответствуют содержанию рабочих программ – 0 баллов 	1	1
Показатели соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям к кадровому обеспечению реализации образовательного процесса	Квалификационные характеристики педагогического работника (должностные обязанности)	Обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения	2	2
		Проведение учебных занятий, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, современных информационных технологий (используя компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности) и методик обучения, а также с учетом требований профессиональной этики	2	2
		Организация и поддержка разнообразных видов деятельности обучающихся, в том числе самостоятельной деятельности, развитие познавательных интересов с использованием активных технологий обучения: экспериментальных, исследовательских, игровых, проблемного обучения, работы в группах и парах	2	2
		Проведение учебных занятий, ориентируясь на развитие эмоционально-ценностной сферы обучающихся, навыков их поведения в изменяющейся поликультурной среде и гражданской позиции	2	2
		Организация учебных занятий, ориентируясь на личность обучающихся и развитие их мотивации	2	2
		Реализация проблемного обучения, осуществление связи обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждение с обучающимися актуальных событий современности	2	2
		Обеспечение достижения и подтверждения обучающимися уровня образования (образовательных цензов)	2	2

Группы показателей оценки	Показатели оценки	Норматив оценки (критерий оценки)*	Уровень выполнения норматива (баллы)**	Весовой коэффициент показателя оценки
		<p>Норматив оценки: учитель оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение ими знаний и овладение умениями (опираясь на результаты проведенного аудита и итоговых работ по предметной обученности).</p> <p>Критерий оценки: 75% ≤ Качество обученности ≤ 100% – 3 балла (высокий уровень); 60% ≤ Качество обученности ≤ 74% – 2 балла (уровень выше среднего); 45% ≤ Качество обученности ≤ 59% – 1 балл (средний уровень); Качество обученности ≤ 44% – 0 баллов (низкий уровень)</p>	2	
		<p>Норматив оценки: соблюдение прав и свобод обучающихся, поддержание учебной дисциплины, режима посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся, наличие коммуникативной культуры при общении с обучающимися (с учетом результатов мониторинга удовлетворенности учащихся качеством преподавания в школе).</p> <p>Критерий оценки: 3,5 ≤ Уровень удовлетворенности ≤ 4 – 3 балла; 2,5 ≤ Уровень удовлетворенности < 3,5 – 2 балла; 2 ≤ Уровень удовлетворенности < 2,5 – 1 балл; Уровень удовлетворенности < 2 – 0 баллов</p>	2	
		<p>Норматив оценки: наличие коммуникативной культуры при общении с родителями (законными представителями) обучающихся; использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка; определение совместно с родителями (законными представителями) обучающегося и другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог и др.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающегося (с учетом результатов мониторинга удовлетворенности родителей (законных представителей) обучающихся качеством преподавания в школе).</p> <p>Критерий оценки: 3,5 ≤ Уровень удовлетворенности ≤ 4 – 3 балла; 2,5 ≤ Уровень удовлетворенности < 3,5 – 2 балла; 2 ≤ Уровень удовлетворенности < 2,5 – 1 балл; Уровень удовлетворенности < 2 – 0 баллов</p>	2	
		<p>Определение и принятие четких правил поведения обучающихся в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации</p>	2	

Группы показателей оценки	Показатели оценки	Норматив оценки (критерий оценки)*	Уровень выполнения норматива (баллы)**	Весовой коэффициент показателя оценки
		<p><i>Норматив оценки:</i> вовлечение слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету (организация индивидуальных занятий и консультаций по предмету).</p> <p><i>Критерий оценки:</i></p> <p>Степень вовлеченности слабоуспевающих обучающихся в дополнительную работу по предмету рассчитывается как отношение количества обучающихся, имеющих оценки «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с учителем, к количеству обучающихся, имеющих неудовлетворительные и удовлетворительные оценки по данному предмету у данного учителя:</p> <p>$0,75 \leq$ Коэффициент вовлеченности $\leq 1 - 3$ балла; $0,5 \leq$ Коэффициент вовлеченности $< 0,75 - 2$ балла; $0,25 \leq$ Коэффициент вовлеченности $< 0,5 - 1$ балл; Коэффициент вовлеченности $< 0,25 - 0$ баллов</p>		2
		<p>Осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)</p>		2
		<p>Осуществление методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя: представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня, в том числе в публикациях в периодических изданиях. Активное участие (выступление) в деятельности педагогического и иных советов школы, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы школы</p>		2
		<p>Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления</p>		2
		<p>Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса</p>		2
		<p>Выполнение правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, охраны труда и правил пожарной безопасности</p>		2
		<p><i>Норматив оценки:</i> соблюдение учителем санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательном учреждении.</p> <p><i>Критерий оценки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 балла – отсутствие нарушений; • 0 баллов – наличие нарушений (Зафиксированных в служебных записках по результатам планового и внепланового внутришкольного контроля, предписаниях, результатах осмотра кабинетов и пр.) 		2

Группы показателей оценки	Показатели оценки	Норматив оценки (критерий оценки)*	Уровень выполнения норматива (баллы)**	Весовой коэффициент показателя оценки
		<p>Знание приоритетных направлений развития образовательной системы РФ, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность; педагогики, психологии, возрастной физиологии; современных педагогических технологий продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентного подхода, развивающего обучения; методов убеждения, аргументации своей позиции, установление контактов с коллегами по работе</p>	2	2
		<p><i>Норматив оценки:</i> успешная презентация собственной педагогической деятельности. <i>Критерий оценки:</i> презентация собственной педагогической деятельности в профессиональных конкурсах различных уровней и статуса:</p> <ul style="list-style-type: none"> • региональный уровень (очная форма) – 3 балла; • районный уровень (очная форма) – 2 балла; • всероссийский / региональный / районный уровни (заочная форма) – 1 балл за каждый конкурс (максимально – 3 балла); • презентация собственной педагогической деятельности отсутствует – 0 баллов. <p>В случае презентации собственной педагогической деятельности в профессиональных конкурсах различных уровней соответствующие баллы суммируются, но их сумма не должна превышать 3 баллов.</p> <p>* Успешная презентация собственной педагогической деятельности в конкурсах всероссийского уровня (очная форма) – 10 баллов. В случае презентации собственной педагогической деятельности в профессиональных конкурсах различных уровней (в том числе всероссийского уровня) максимальное количество баллов не должно превышать 10 баллов</p>		2
	<p>Квалификационные характеристики педагогического работника (требования к квалификации)</p>	<p>Наличие высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности в образовательной организации, без предъявления требований к опыту практической работы</p>		
		<p><i>Норматив оценки:</i> наличие пройденного обучения, способствующего повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя. <i>Критерий оценки:</i> Повышение квалификации / профессиональная подготовка (не реже 1 раза в 3 года), в том числе магистратура, аспирантура, докторантура – 3 балла</p>		

Группы показателей оценки	Показатели оценки	Норматив оценки (критерий оценки)*	Уровень выполнения норматива (баллы)**	Весовой коэффициент показателя оценки
Показатели, характеризующие социализацию обучающихся	Общественно-полезная деятельность обучающихся	<p><i>Норматив оценки:</i> активное участие обучающихся в общественно полезных мероприятиях: социальных проектах, сельскохозяйственных работах на пришкольной территории, волонтерской работе, сборах помощи, а также сознательное участие в благотворительных/экологических/ военно-патриотических мероприятиях и др.</p> <p><i>Критерий оценки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • участие обучающихся в 3 и более общественно полезных мероприятиях – 3 балла; • участие обучающихся в 2 общественно полезных мероприятиях – 2 балла; • участие обучающихся в 1 общественно полезном мероприятии – 1 балл; • обучающиеся не участвуют в общественно полезных мероприятиях – 0 баллов 		4
	Степень участия во внеурочных мероприятиях	<p><i>Норматив оценки:</i> успешность внеурочной работы учителя по предмету: активное участие и победы обучающихся в олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях.</p> <p><i>Критерий оценки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников различных уровней; • региональный уровень – 3 балла; • районный уровень – 2 балла; • школьный уровень – 1 балл; • победители и призеры всероссийской олимпиады школьников отсутствуют – 0 баллов. <p>В случае наличия победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников различных уровней соответствующие баллы суммируются, но их сумма не должна превышать 3 баллов.</p> <p>* Наличие победителей и призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников – 10 баллов (максимально возможное количество баллов – 10);</p> <p>- для учителей, преподающих в 1-11-х классах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие участников, победителей и призеров олимпиад, входящих в Перечень олимпиад школьников и их уровней, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации; • наличие победителей и призеров – 2 балла; • наличие участников (очный тур) – 1 балл; • участники, победители и призеры олимпиад отсутствуют – 0 баллов. <p>В случае наличия участников, победителей и призеров олимпиад соответствующие баллы суммируются, но их сумма не должна превышать 2 баллов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие участников, победителей и призеров олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований очной формы, не входящих в Перечень олимпиад школьников и их уровней, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации; • наличие победителей и призеров – 2 балла; • наличие участников – 1 балл; • участники, победители и призеры олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований отсутствуют – 0 баллов. 		4

Группы показателей оценки	Показатели оценки	Норматив оценки (критерий оценки)*	Уровень выполнения норматива (баллы)**	Весовой коэффициент показателя оценки
		<p>В случае наличия участников, победителей и призеров олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований очной формы соответствующие баллы суммируются, но их сумма не должна превышать 2 баллов;</p> <p>- наличие победителей и призеров олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований заочной (дистанционной) формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие победителей и призеров – 1 балл; • участники, победители и призеры олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований отсутствуют – 0 баллов <p>Максимально возможное количество баллов – 1.</p> <p>* В случае наличия участников, призеров и победителей в олимпиадах, конференциях, конкурсах, соревнованиях различных уровней и форм участия соответствующие баллы суммируются, но их сумма не должна превышать 4 баллов (в случае наличия победителей и призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников – 10 баллов)</p>		
	<p>Профориентационная работа, проводимая с обучающимися и их родителями (законными представителями обучающихся): организация экскурсий на предприятия по направлению учебного предмета; знакомство обучающихся с перечнем профессий, специальностей среднего профессионального и высшего образования; знакомство обучающихся с опытом успешных профессионалов в различных областях; специализированная профориентационная работа с обучающимися и их родителями (законными представителями обучающихся); диагностика, обсуждение востребованных и интересующих их профессий.</p> <p><i>Критерий оценки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • организация профориентационной работы на уроках и проведение 2 и более профориентационных мероприятий – 3 балла; • организация профориентационной работы на уроках и проведение 1 профориентационного мероприятия – 2 балла; • организация профориентационной работы на уроках – 1 балл; • профориентационные мероприятия не проводятся – 0 баллов 	<p><i>Норматив оценки:</i> активная профориентационная работа, проводимая с обучающимися и их родителями (законными представителями обучающихся): организация экскурсий на предприятия по направлению учебного предмета; знакомство обучающихся с перечнем профессий, специальностей среднего профессионального и высшего образования; знакомство обучающихся с опытом успешных профессионалов в различных областях; специализированная профориентационная работа с обучающимися и их родителями (законными представителями обучающихся); диагностика, обсуждение востребованных и интересующих их профессий.</p> <p><i>Критерий оценки:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • организация профориентационной работы на уроках и проведение 2 и более профориентационных мероприятий – 3 балла; • организация профориентационной работы на уроках и проведение 1 профориентационного мероприятия – 2 балла; • организация профориентационной работы на уроках – 1 балл; • профориентационные мероприятия не проводятся – 0 баллов 		4
<p>Экспертная оценка педагога (ЭОпед):</p>				

- $KPKD_{\text{пед}} < 0,5$ – критический уровень качества деятельности педагога. Полученные данные по каждому учителю-предметнику заносятся в итоговые таблицы результатов оценки. В качестве примера представлена итоговая таблица результатов оценки качества деятельности учителя-предметника школы (Табл. 2).

7. С учетом информации, полученной в ходе процедуры оценки, формируется рейтинг педагогов по уровню качества деятельности, на основании которого (рейтинга) составляется приказ о премировании соответствующих педагогических работников за образцовое выполнение государственного задания. После составления приказа с соответствующими учителями заключаются дополнительные соглашения (к трудовым договорам) о премировании.

8. С учетом данных, полученных в ходе оценки, выявляются сильные стороны и слабые места (так называемые «точки роста») в деятельности учителей-предметников как внутри каждого методического объединения, так и по школе в целом. В результате этого формируются графики достижения педагогами показателей оценки и «точек роста» в их профессиональной деятельности.

9. По результатам пройденной оценки проводится педагогический совет, в рамках которого определяются сильные стороны и «точки роста» в деятельности каждого школьного методического объединения и школы в целом.

10. В свою очередь учителя с низким и критическим уровнями качества деятельности ставятся на внутришкольный контроль для оказания им методической помощи.

В целях совершенствования деятельности в контексте выявленных «точек роста» целесообразно усилить методическую поддержку педагогов школы.

Таблица 2

Итоговая таблица результатов оценки качества деятельности учителя-предметника школы

№ п/п	Показатели оценки	Весовой коэффициент (z _i)	ЭО _n		ЭО _{грп}		
			Значение ЭО _n (балл)	ЭО _{max}	Значение ЭО _{грп} (балл)	ЭО _{грпmax}	
1	Показатели соответствия достигнутых образовательных результатов обучающимися требованиям ООП						
1.1	Достижение личностных результатов освоения обучающимися ООП	3	6	9	33	45	
1.2	Достижение метапредметных результатов освоения обучающимися ООП	3	6	9			
1.3	Достижение целевых показателей по предметной обученности	3	18	18			
1.4	Организация проектной деятельности обучающихся	3	3	9			
2	Показатели соответствия документации, разрабатываемой педагогическим работником, требованиям ООП						
2.1	Соответствие структурной и содержательной полноты рабочих программ действующим нормативным требованиям	1	3	3	6	6	
2.2	Соответствие записей в журналах успеваемости обучающихся содержанию рабочих программ	1	3	3			
3	Показатели соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям к кадровому обеспечению реализации образовательного процесса						
3.1	Квалификационные характеристики педагогического работника (должностные обязанности)	2	114	120	126	132	
3.2	Квалификационные характеристики педагогического работника (требования к квалификации)	2	12	12			
4	Показатели, характеризующие социализацию обучающихся						
4.1	Общественно полезная деятельность обучающихся	4	12	12	36	40	
4.2	Степень участия во внеурочных мероприятиях	4	12	16			
4.3	Профориентационная работа, проводимая с обучающимися и их родителями (законными представителями обучающихся)	4	12	12			
Значение ЭО _{пед} (балл):						201	
КПК Дпед = 0,9 (высокий уровень качества деятельности)						223	

Так, при «западании» критерия оценки «презентация собственной педагогической деятельности в профессиональных конкурсах различных уровней и статуса» – увеличить качественную сторону консультаций учителей на этапе принятия ими решения об участии в профессиональных конкурсах, при подготовке пакетов конкурсных документов и в процессе их участия в подобных конкурсах.

С точки зрения нормативного подхода (представленного в соответствующих нормативно-правовых актах) к реализации механизма эффективного контракта в общеобразовательных школах «прозрачность» инструментария оценки (наличие контрольных карт, итоговых таблиц результатов, квалитетических шкал, четких и измеримых оценочных показателей и критериев) дает возможность роста профессионального мастерства педагогов (качества их деятельности) за счет совершенствования их работы в рамках выявленных в ходе оценки «точек роста». А конкретные показатели и критерии формирования стимулирующих выплат, обозначенные в трудовом договоре учителя (дополнительном соглашении к трудовому договору) и локальных нормативных актов школы (Положении о материальном стимулировании работников, Коллективном договоре и пр.), позволяют ему прогнозировать свою заработную плату и выстраивать совместно со школьной администрацией индивидуальный маршрут развития.

В современных реалиях в целях недопущения расхождения ранее описанного нормативного подхода и позитивного подхода (реальной ситуации в образовательных учреждениях) особое внимание следует уделять вопросам создания институции, формирующей развитие управленческой культуры руководителей современных школ, и усилению нормативно-правового обеспечения системы оплаты труда в сфере общего образования [1].

Развитие функциональной компетентности руководителей общеобразовательных учреждений в сфере управления человеческими ресурсами осуществляется через такие эффективные компенсаторные и развивающие инструменты, как институт наставничества директоров и их неформальное и информальное образование. В свою очередь, в рамках формирования института наставничества можно выделить два потенциальных направления:

- развитие и поддержание отношений, в которых опытный директор помогает молодому руководителю освоить управленческие компетенции;
- создание аудиторско-консалтинговых центров для обучения молодых директоров (как частных (коммерческих), так и государственных, в том числе в составе районных информационно-методических центров, региональных институтов развития образования и пр.).

Помимо развития управленческой культуры директоров школ важным является совершенствование нормативной правовой документации, регламентирующей реформирование моделей оплаты. В основе системы оплаты труда в сфере образования лежит система оценки деятельности работников образовательных учреждений. И чем понятнее будет описана оценочная система в нормативных правовых документах (наличие принципов оценки, ее методики, четких оценочных показателей и критериев), тем легче и эффективнее будет процесс ее внедрения в школе.

Литература

1. Койвунен М.И. Система оплаты труда в общем образовании как институциональная ловушка [Рукопись]: Магистерская диссертация по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»: ОП «Управление образованием»: защищена 28.12.19; НИУ ВШЭ Санкт-Петербург; науч. рук. к.п.н., проф. Н.А. Заиченко. – СПб., 2019. – 108 с.



МОГУТ ЛИ ПРОБЛЕМЫ ПРЕВРАЩАТЬСЯ В ВОЗМОЖНОСТИ? ПУТЕВЫЕ ЗАМЕТКИ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ

CAN PROBLEMS TURN INTO OPPORTUNITIES? WAY SCHOOL DIRECTOR'S NOTES

Закирзянова Гульсина Данановна,
директор, муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Гимназия №90» (Республика Татар-
стан, г. Казань).
E-mail: S90.kzn@yandex.ru

Согласитесь, коллеги, что часто приходится слышать от директоров разговоры о проблемах в управленческой практике школ. Не секрет, проблемы у всех практически одни и те же, начиная с нехватки времени, многочисленности отчетов, надзорных проверок, недопонимания родителей и т.д. и т.п. Мне не хотелось бы в рамках данной статьи объять необъятность наших проблем, вопросов, забот.

Психологи бывают правы, утверждая, что именно наши мысли становятся первыми импульсами нашим действиям. А всегда ли мы думаем позитивно, коллеги? Как часто мы задаемся вопросами, как достичь качества образовательного процесса в школе, как вовлечь педагогов в творческую деятельность, как стать успешной школой? Знакомо...

Встреча в Сочи, а именно в Сириусе. Пишу заметки на борту самолета, возвращаясь в Казань с Всероссийского форума «Управление качеством образования: формирование успешности школьников в условиях реализации национальной образовательной инициативы в рамках сотрудничества школ-лабораторий инноваций. Круг участников форума – директора школ Санкт-Петербурга, Ханты-Мансийска, Сочи, Казани, Ульяновска, Астрахани, Новосибирска. И, конечно, в ходе работы форума, на его площадках – круглый стол, мастер-классы – мы не могли не затронуть вопросы, волнующие директорскую аудиторию. Но в ходе дискуссий и обсуждений возникла очень интересная мысль, которая затем стала лозунгом нашей встречи. «Коллеги, нам следует в каждой возникшей проблеме увидеть наши возможности. Именно возможности становятся точками роста, перспективами развития наших образовательных организаций...» – так была озвучена эта мысль в кратком выступлении на пленарном заседании О.И. Ткачевой, директора ГБОУ Лицея №410 Санкт-Петербурга. «Совер-

шенно иной угол зрения на собственные управленческие компетенции», – подумала я. Своей позицией Ольга Ильинична продемонстрировала нам великолепный урок директорского мастерства.

Все три дня форума были насыщены знакомством с лучшими педагогическими практиками школ-лабораторий инноваций, системой образования и опытом школ города Сочи, открытиями, встречами с интересными людьми и прекрасным городом. Резонансным событием было посещение образовательного центра «Сириус» и выступление руководителя департамента общего образования ОЦ «Сириус» А.А. Мартьянова.

Всероссийский форум добился главного: продуктивной работы директоров школ, позитивного настроения и желания, вернувшись домой, поделиться с коллегами, учителями «багажом» лучших педагогических практик для внедрения в образовательном учреждении. Я возвращаюсь с форума с глубоким убеждением, что для руководителя важно уметь превращать проблемы в возможности образовательного учреждения.

Спасибо, форум, спасибо, друзья!



<https://effektiko.ru/qr102>



СЛУЖБА ЗДОРОВЬЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ: ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ

HEALTH SERVICE IN GENERAL SCHOOL: ORGANIZATION EXPERIENCE

Службы здоровья созданы во многих общеобразовательных школах, но как сделать их работу результативной? Как ее организовать, чтобы решать широчайший круг задач, стремясь к сохранению и укреплению здоровья детей. Материалы данной статьи, отражающие опыт работы коллектива средней школы №335 Санкт-Петербурга, помогут ответить на эти вопросы.

Ключевые слова: здоровье, здоровый и безопасный образ жизни, ведущие подходы в организации работы, структура Службы здоровья, содержание деятельности.

Health services are created in many comprehensive schools, but how to make their work effective? How to organize it in order to solve a wide range of problems, striving to preserve and strengthen children's health. The materials in this article, reflecting the experience of the staff of secondary school No. 335 of St. Petersburg, will help answer these questions.

Key words: health, healthy and safe lifestyle, leading approaches to the organization of work, structure of the Health Service, content of activities.

Чулицкая Ирина Петровна,
директор, Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №335 Пушкинского района Санкт-Петербурга (Санкт-Петербург).
E-mail: irina_chulickaya@mail.ru

Есаненко Ирина Александровна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №335 Пушкинского района Санкт-Петербурга (Санкт-Петербург).
E-mail: irinayes36@mail.ru

В современной России школа обеспечивает реализацию множества не только педагогических, но и социальных функций. Все большее значение приобретает такая функция школы, как сохранение и укрепление здоровья школьников. Обеспечение медицинского контроля и помощи, питание, режим дня, чередование труда и отдыха, двигательная нагрузка и эмоциональный комфорт, дозирование нагрузок, физический комфорт, физическая безопасность детей в течение дня, чувство защищенности – все это задачи школы, наряду с необходимостью учить детей, развивать их ум, давать уверенный старт в жизни.

Современный директор должен владеть конкретными приемами создания здоровьесберегающей среды в образовательном учреждении, методами управле-

ния программой формирования здорового и безопасного образа жизни, уметь структурировать весьма широкий спектр задач в области создания условий образовательной деятельности, определять место этих задач в деятельности школы.

Требование к ведению деятельности в области охраны здоровья школьников закреплено в государственных законодательных актах. Среди них Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 41 «Охрана здоровья обучающихся». Изменения в эту статью были внесены Федеральным законом от 03.07.2016 №313-ФЗ и Федеральным законом от 03.07.2016 №286-ФЗ. Также необходимость здоровьесберегающей деятельности закреплена в положениях Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 №373, Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 17.12.2010 №1897, Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ России от 17.05.2012 №413.

Необходимые условия организации обучения, требования к школьным зданиям, организации уроков, школьному расписанию, мебели, воздушно-тепловому режиму описаны и в Постановлении Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 №189 «Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях».

Всемирная организация здравоохранения сегодня определяет понятие здоровья как состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезни или физических дефектов человека. Такое понимание здоровья определяет и широчайший круг задач, которые надо решать, стремясь к сохранению и укреплению здоровья детей.

Очевидно, что руководитель образовательной организации не в состоянии охватить весь спектр видов деятельности и видов контроля, необходимо создание специального коллегиального органа управления, который мог бы осуществлять детальный контроль каждого из аспектов деятельности.

В Санкт-Петербурге рекомендовано создание в школах Службы здоровья (Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 31.01.2008 №124-р «Об утверждении Концепции создания Службы здоровья в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга»).

Такие службы созданы во многих школах, но как сделать их работу результативной?

Прежде всего, при создании и организации работы Службы здоровья необходимо опираться на следующие ведущие подходы:

- холистический подход к индивидуальному здоровью человека, в основе которого лежит понимание здоровья как многомерной системы, состоящей из взаимозависимых компонентов (соматических, психических, социальных и нравственных);
- созидающий подход к обеспечению здоровья человека, сущность которого состоит в признании определяющей роли культуры здоровья как ценностно-мотивационной составляющей целенаправленного оздоровления образа жизни;
- средовой подход к созданию условий для обеспечения здоровья человека в системе образования, в котором образовательная среда определяется как совокупность внешних и внутренних по отношению к образовательной организации факторов, которые оказывают влияние на здоровье человека.

Эти подходы находят свое отражение в структуре Службы здоровья.

В локальном акте образовательной организации важно закрепить требования к Службе здоровья и определить содержание ее деятельности.

Направления деятельности достаточно полно представлены в приказе Минобрнауки РФ от 28.12.2010 №2106 «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части охраны здоровья обучающихся, воспитанников».

В этом документе представлено восемь групп требований:

- 1) целостность системы формирования культуры здорового и безопасного образа жизни обучающихся, воспитанников;
- 2) соответствие инфраструктуры образовательного учреждения условиям здоровьесбережения обучающихся, воспитанников;
- 3) рациональная организация образовательного процесса;
- 4) организация физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в образовательном учреждении;
- 5) организация системы просветительской и методической работы с участниками образовательного процесса по вопросам здорового и безопасного образа жизни;
- 6) организация профилактики употребления психоактивных веществ обучающимися, воспитанниками;
- 7) комплексное сопровождение системы формирования культуры здорового и безопасного образа жизни обучающихся, воспитанников;
- 8) мониторинг сформированности культуры здорового и безопасного образа жизни обучающихся, воспитанников.

Поскольку документ был издан в 2008 году, следует дополнить перечень групп требований положениями, закрепленными федеральными законами №313-ФЗ и №286-ФЗ:

- 9) прохождение обучающимися в соответствии с законодательством Российской Федерации медицинских осмотров, в том числе профилактических, в связи с занятиями физической культурой и спортом, и диспансеризации;
- 10) организации, осуществляющие образовательную деятельность, при реализации образовательных программ создают условия для охраны здоровья обучающихся, в том числе обеспечивают наблюдение за состоянием здоровья обучающихся.

Содержание работы по реализации перечисленных требований также очень подробно описано в названном приказе Министерства образования и науки РФ. Так, например, работа по организации системы просветительской и методической работы с участниками образовательного процесса по вопросам здорового и безопасного образа жизни (требование №5) предполагает:

- организацию взаимодействия образовательного учреждения с организациями (учреждениями) физической культуры и спорта, туризма, культуры, здравоохранения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, правоохранительными органами по проведению физкультурных мероприятий, спортивных мероприятий, мероприятий по формированию безопасного образа жизни, занятий по профилактике вредных привычек, массовых мероприятий здоровьесберегающей направленности;
- организацию взаимодействия образовательного учреждения с общественностью по вопросам сохранения и укрепления здоровья обучающихся, воспитанников, профилактики у них вредных привычек, формирования безопасного образа жизни;
- наличие в фонде информационно-библиотечного центра (библиотеки, медиатеки) образовательного учреждения детской, научно-публицистической, научно-методической литературы, периодических изданий, информационных ресурсов по вопросам здоровья, здоровьесбережения, ведения здорового образа жизни, занятий физической культурой и массовым спортом, организации подвижных игр, выбора оптимальной двигательной нагрузки;
- наличие и периодическое обновление информации, посвященной проблемам сохранения здоровья, организации и ведения здорового образа жизни, на различных информационных носителях, информационных стендах и (или) на сайте образовательного учреждения;
- наличие и реализацию плана методических мероприятий, повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников по различным вопросам возрастной психологии и физиологии, развития человека, его здоровья, факторов, положительно и отрицательно влияющих на здоровье и безопасность обучающихся, воспитанников, здоровьесберегающих технологий.

В этом направлении деятельности, как и в других направлениях, есть немало проблем. Так, на осуществление просветительской деятельности в учебных программах, которые должны выполнять учителя на уроках, времени не предусмотрено. Решением проблемы может стать разработка и реализация программ внеурочной деятельности, а также максимальное использование возможностей уроков биологии, химии, окружающего мира, ОБЖ, тщательное планирование содержания родительских собраний. И это возвращает нас к исконной функции школы – к процессам коммуникации, к способности педагогических сотрудников убедить слушателей, сделать научные подходы понятными и нужными как для школьников, так и для их родителей. Конечно, будет правильным, если координатором такой работы является Служба здоровья.

Задачи и содержание деятельности Службы здоровья представляются в ее Программе.

Итак, какова же организационная структура Службы здоровья и как распределяются обязанности между ее субъектами?

Как показал опыт работы, оптимальная структура Службы здоровья включает 5 звеньев:

1. Педагогическое звено, руководитель – заместитель директора по УВР.
2. Методическое звено, руководитель – заместитель директора по научно-методической работе.
3. Физкультурно-оздоровительное звено, руководитель – учитель физкультуры.
4. Медицинское звено, руководитель – школьный врач.
5. Психолого-педагогическое звено, в состав которого входят: руководитель отделения дополнительного образования детей, руководитель школьного спортивного клуба, педагог-психолог.

Руководителем Службы здоровья может быть заместитель директора по УВР.

Следует также отметить, что государственные требования к сотрудникам образовательной организации также возрастают. Поэтому Служба здоровья может включить в содержание деятельности и работу с сотрудниками: организацию ежегодных профилактических осмотров, контроль за состоянием вакцинации сотрудников; организацию психиатрического освидетельствования; обучение сотрудников первой помощи; взаимодействие с медицинскими организациями района проживания по вопросам иммунизации и диспансеризации взрослого населения; организацию физкультурно-оздоровительной активности сотрудников.

Создание и работа Службы здоровья фиксируются в приказе образовательной организации (Приложение 1).

Нельзя в этой статье не коснуться некоторых проблем в деятельности сотрудников службы здоровья. Руководителю следует позаботиться

о дополнительной подготовке сотрудников, занимающихся организацией питания, пропагандой вакцинирования, оценкой состояния здоровья обучающихся. Как правило, членами Службы здоровья являются педагоги, специалисты, получившие образование в педагогических вузах или, более того, в технических или смежных учебных заведениях. Однако для контроля процесса питания школьников, например, необходимо владеть знаниями не только нормативных документов (Постановление Главного государственного врача РФ от 23 июля 2008 г. №45 «Об утверждении САНПИН 2.4.5.2409-08 "Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования"»), но и знаниями об особенностях перевозки, хранения, обработки различных категорий продуктов, технологий приготовления блюд, норм поверки кухонного оборудования, требований к медицинскому сопровождению работников пищеблока и другое.

Надеемся, что представленный опыт работы образовательной организации поможет руководителям школ структурировать работу в области здоровьесбережения, уменьшить затраты времени на подбор и составление некоторой части документации. В конечном итоге, это поможет обеспечить сохранение и укрепление здоровья наших учеников как неотъемлемое условие качественного образования.

Приложение 1

Приказ О создании Службы здоровья

В целях обеспечения условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся и повышения качества образования приказываю:

1. Создать Службу здоровья в ГБОУ школа №_____на _____ учебный год.
2. Утвердить направления деятельности Службы здоровья и ответственных за направление деятельности:
 - 2.1. Педагогическое, ответственный – заместитель директора по УВР _____.
 - 2.2. Методическое, ответственный – заместитель директора по научно-методической работе _____
 - 2.3. Физкультурно-оздоровительное, ответственный – учитель физической культуры _____
 - 2.4. Медицинское, ответственный – школьный врач _____
 - 2.5. Психолого-педагогическое:
 - дополнительное образование, ответственные – руководитель ОДОД,
 - руководитель школьного спортивного клуба _____,
 - педагог-психолог _____
3. Руководство Службой здоровья возложить на заместителя директора по УВР _____

4. Ответственным секретарем Службы здоровья назначить _____
5. Возложить на ответственных Службы здоровья следующие обязанности:
 - 5.1. Руководитель Службы здоровья:
 - совместно с администрацией школы осуществляет подбор и профилизацию кадров по основным направлениям деятельности Службы здоровья;
 - осуществляет руководство разработкой Программы деятельности Совета по здоровью, планирует и осуществляет конкретные меры по ее реализации;
 - осуществляет руководство всеми направлениями деятельности Службы здоровья, осуществляет контроль выполнения рабочих планов целевых групп и конкретных специалистов Службы здоровья;
 - участвует в ресурсном и научно-методическом обеспечении деятельности Службы здоровья, разрабатывает учебно-методическую документацию и рекомендации по различным направлениям ее деятельности;
 - координирует совместную деятельность Службы здоровья со всеми подразделениями и специалистами школы;
 - обеспечивает профессиональную переподготовку, повышение квалификации специалистов Службы здоровья и педагогического коллектива в области обеспечения здоровья участников образовательного процесса;
 - осуществляет организацию профилактических медицинских обследований и вакцинации сотрудников; контролирует оформление необходимой документации;
 - осуществляет анализ деятельности Службы здоровья, обобщает и представляет полученные результаты субъектам образовательного процесса.
 - 5.2. Ответственный секретарь Службы здоровья:
 - осуществляет сбор и хранение документов, свидетельствующих о деятельности и результатах деятельности Службы здоровья;
 - принимает участие в координации деятельности Службы здоровья и всех подразделений и специалистов школы;
 - принимает участие в организации и анализе результатов мониторингов, проводимых в соответствии с планом работы Службы здоровья;
 - проводит индивидуальные и групповые консультации для всех субъектов образовательного процесса.
 - 5.3. Ответственный за педагогическое направление:
 - планирует мероприятия по формированию культуры здоровья, нравственному, физическому, валеологическому воспитанию учащихся, профилактике конфликтов, зависимостей и правонарушений среди учащихся и осуществляет контроль за проведением указанных мероприятий;

- осуществляет просветительскую работу по обучению учащихся, педагогов и родителей учащихся в области психологии здоровья, профилактики зависимого поведения и других поведенческих рисков, формирования потребности в здоровом образе жизни;
- контролирует соблюдение санитарно-гигиенических и валеологических требований к проведению воспитательных мероприятий и во внеурочной деятельности;
- осуществляет контроль состояния здоровьесберегающей среды школы и оснащения помещений для деятельности учащихся;
- проводит индивидуальные и групповые консультации всех субъектов образовательного процесса по вопросам здоровьесбережения и здоровьесозидания;
- формирует отчетность по своему направлению работы.

5.4. Ответственный за методическое направление:

- планирует мероприятия по внедрению в образовательный процесс здоровьесберегающих и здоровьесозидующих технологий, методов и форм работы, контролирует их проведение;
- осуществляет просветительскую работу по обучению учащихся, педагогов и родителей учащихся в области психологии здоровья, поведенческих рисков, формирования потребности в здоровом образе жизни, влиянии здоровья на процесс и результат обучения;
- контролирует соблюдение санитарно-гигиенических и валеологических требований к проведению уроков и во внеурочной деятельности;
- осуществляет контроль состояния здоровьесберегающей среды школы и оснащения помещений для деятельности учащихся;
- проводит индивидуальные и групповые консультации всех субъектов образовательного процесса по вопросам здоровьесбережения и здоровьесозидания;
- формирует отчетность по своему направлению работы.

5.5. Ответственный за физкультурно-оздоровительное направление:

- планирует мероприятия по внедрению в образовательный процесс и внеурочную деятельность здоровьесберегающих и здоровьесозидующих технологий, методов и форм работы, контролирует их проведение;
- планирует мероприятия по вовлечению всех субъектов образовательного процесса в спортивные занятия, увеличение возможностей двигательной активности детей, контролирует проведение спортивных занятий;
- руководит проведением ежедневных динамических пауз, утренней зарядки;
- осуществляет просветительскую работу по обучению учащихся, педагогов и родителей учащихся в области психологии здоровья, поведенческих рисков, формирования потребности в здоровом образе жизни, влиянии здоровья на процесс и результат обучения;

- контролирует соблюдение санитарно-гигиенических и валеологических требований к проведению уроков и во внеурочной деятельности;
- осуществляет контроль состояния здоровьесберегающей среды школы и оснащения помещений для деятельности учащихся;
- проводит индивидуальные и групповые консультации всех субъектов образовательного процесса по вопросам здоровьесбережения и здоровьесозидания;
- формирует отчетность по своему направлению работы.

5.6. Ответственный за медицинское направление:

- осуществляет мониторинг состояния здоровья учащихся;
- осуществляет контроль состояния питания школьников;
- осуществляет руководство работой классных руководителей со странничкой здоровья в портфолио учащихся, анализ этой работы;
- принимает участие в координации деятельности сотрудников детской поликлиники и сотрудников школы, взаимодействует с медицинскими сотрудниками, работающими на базе школы;
- осуществляет просветительскую работу по обучению учащихся, педагогов и родителей учащихся в области психологии здоровья, поведенческих рисков, формирования потребности в здоровом образе жизни, влиянии здоровья на процесс и результат обучения;
- контролирует соблюдение санитарно-гигиенических и валеологических требований к проведению уроков и во внеурочной деятельности;
- осуществляет контроль состояния здоровьесберегающей среды школы и оснащения помещений для деятельности учащихся;
- проводит индивидуальные и групповые консультации всех субъектов образовательного процесса по вопросам здоровьесбережения и здоровьесозидания;
- формирует отчетность по своему направлению работы.

5.7. Ответственные за психолого-педагогическое направление:

- принимают участие в проведении и анализе результатов мониторингов и контрольных мероприятий с целью изучения состояния здоровьесберегающей среды школы;
- выполняют мероприятия, включенные в план работы Службы здоровья, в соответствии с распоряжениями руководителя Службы здоровья или лица, которому делегированы полномочия руководителя Службы здоровья, отчитывается о выполнении мероприятий перед руководителем Службы здоровья;
- планируют свою работу с учетом целей и задач работы Службы здоровья;
- консультируют учащихся, их родителей, сотрудников школы по вопросам здоровьесбережения и здоровьесозидания в соответствии со своей специализацией.

6. Утвердить план работы Службы здоровья на _____ учебный год.

7. Контроль оставляю за собой.

- **Oleg Lebedev**,
Professor,
National Research University
"Higher School of Economics" (St. Petersburg Branch),
Corresponding Member of the Russian Academy
of Education, Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor (St. Petersburg, Russia).
E-mail: oledbedev@hse.ru
- **Ksenia Elistratova**,
Deputy Director for Scientific and Methodological Work,
Teacher of Russian Language and Literature,
The Lyceum No. 101 of the Vyborg District
of St. Petersburg,
Candidate of Philological Sciences (St. Petersburg,
Russia),
E-mail: xenos88@mail.ru.
- **Vasily Panasyuk**,
Head of the Center for Monitoring,
Forecasting and Databases,
St. Petersburg Academy
of Postgraduate Pedagogical Education,
Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor (Saint-Petersburg, Russia),
E-mail: panasykvpqm@mail.ru.
- **Olga Tkacheva**,
Director,
The Lyceum No. 410 of the Pushkin district
of St. Petersburg,
Candidate of Pedagogical Sciences (St. Petersburg,
Russia),
E-mail: director@school410.spb.ru.
- **Andrey Koivunen**,
Acting Director,
The Center for Children and Youth Technical Creativity
and Information Technologies of the Pushkin District
of St. Petersburg (St. Petersburg, Russia),
E-mail: cduttit@obr.gov.spb.ru.
- **Alexander Nebrenchin**,
Deputy Director for educational work,
The School No. 93 of the Pushkin district
of St. Petersburg (St. Petersburg, Russia),
E-mail: alexnebr@mail.ru.
- **Svetlana Gerasimova**,
Deputy Director for Academic Affairs,
The Lyceum No. 410 of the Pushkin district
of St. Petersburg (St. Petersburg, Russia),
E-mail: gerasimova410@mail.ru
- **Elena Nenakhova**,
Director,
The Gymnasium No. 528 of the Nevsky District
of St. Petersburg (St. Petersburg, Russia),
E-mail: nenakhova@gimn528.ru.
- **Tatyana Dorofeeva**,
Methodologist,
The Gymnasium No. 528 of the Nevsky District
of St. Petersburg (St. Petersburg, Russia),
E-mail: dorofeeva@gimn528.ru.
- **Dmitry Konovalov**,
Deputy Director for Educational Work,
The Gymnasium No. 528 of the Nevsky District
of St. Petersburg (St. Petersburg, Russia),
E-mail: kon-dv@gimn528.ru
- **Julia Belyaevskih**,
Head of the Human Resources
Development Department,
Department of Education,
Perm City Administration (Perm, Russia).
- **Lyudmila Zyryanova**,
Chief Specialist of the Human Resources
Development Department,
Department of Education,
Perm City Administration (Perm, Russia).
E-mail: bels271@yandex.ru
- **Alexandra Gekhtman**,
Director,
The Information and Methodological Center
of the Vasileostrovsky District
of St. Petersburg
(St. Petersburg, Russia),
E-mail: a.gekhtman@gmail.com.
- **Tatyana Matveeva**,
Deputy Director,
The Information and Methodological Center
of the Vasileostrovsky District of St. Petersburg,
Candidate of Pedagogical Sciences
(St. Petersburg, Russia),
E-mail: matveevate@imcvo.ru.
- **Natalya Abramenko**,
Senior Methodologist at the Center
for Systemic Innovation,
The Khabarovsk Regional Institute
for the Development of Education
(Khabarovsk, Russia).
E-mail: abramenkons@ippk.ru
- **Aleksey Kravtsov**,
Associate Professor,
Department of Education Management
and Personnel Management,
The Russian State Pedagogical University
named after A.I. Herzen,
Candidate of Pedagogical Sciences,
Associate Professor
(St. Petersburg, Russia),
E-mail: ak90@yandex.ru.

■ Irina Lipatova,
Director,
The Information and Methodological Center
of the Central District of St. Petersburg
(St. Petersburg, Russia),
E-mail: ialipatova@gmail.com.

■ Anton Morozov,
Deputy Director for Educational
and Methodological Work,
The Information and Methodological Center
of the Central District of St. Petersburg
(St. Petersburg, Russia),
E-mail: morozov.ant@gmail.com.

■ Marina Koivunen,
Moderator of the Pedagogical Foresight,
The Effektiko Group (St. Petersburg, Russia),
E-mail: marina-koivunen@mail.ru

■ Gulsina Zakirzyanova,
Director, The Gymnasium No. 90
(Republic of Tatarstan, Kazan, Russia),
E-mail: S90.kzn@yandex.ru

■ Irina Chulitskaya,
Director,
The secondary school No. 335
of the Pushkin district of St. Petersburg
(St. Petersburg, Russia),
E-mail: irina_chulickaya@mail.ru.

■ Irina Esanenko,
Deputy Director for Educational Work,
The secondary school No. 335
of the Pushkin district of St. Petersburg
(St. Petersburg, Russia),
E-mail: irinayes36@mail.ru

