

"Сегодня идти в ногу со временем - значит отставать.
Его надо опережать. Увидьте себя в будущем.
А если увидели, то постройте его."

В.Н. Просвиркин

Сборник выпущен совместно с
Центром развития образовательных систем
Российской академией народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ (РАНХ и ГС)



ТЕМА НОМЕРА:

Материалы

Второй международной научно-практической
конференции пролонгированного действия
«Управление развитием образовательных систем»
21-22 октября 2016 года

Тема конференции:

«Реализация потенциала проектного управления
в развитии образовательных систем:
опыт, проблемы и перспективы»





Электронное периодическое издание «Преемственность в образовании»

Зарегистрирован 29 июля 2011 года

. Свидетельство о регистрации ЭЛ № ФС 77 – 45979.

Журнал включен в РИНЦ

Сборник выпущен совместно с
Центром развития образовательных систем
Российской академией народного хозяйства и государственной
службы при Президенте РФ (РАНХ и ГС)

Выпуск № 13 (10) 2916

Главный редактор: доктор педагогических наук Просvirкин В.Н.

Составитель: к.п.н., руководитель Президентских программ подготовки управленческих кадров в сфере образования, директор Центра развития образовательных систем РАНХиГС при Президенте РФ Штурбина Н.А.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Н.А. Штурбина Анализ существующей системы подготовки управленческих кадров. Перспективные направления ее развития в контексте проектного подхода.....	7
Е.Ф. Фомичева Международные межпредметные образовательные проекты: потенциал сотрудничества России и Китая.....	27
Е.С. Яхонтова, Каххаров Ш. Метод AGILE в управлении проектами и компетенции руководителей образовательных организаций.....	43
А.В. Гомбоев Использование метода ассессмент-центр при кадровом резерве руководителей образовательных учреждений.....	50
И. П. Башкатов Вызовы современной системе профориентационной работы и механизмы реакции в контексте проектов президентской программы.....	56
Т.П. Софронова От учебного проекта на Президентской программе до развития Еловского муниципального района.	70
А.Ю. Верглинский. Совершенствование системы оценки деятельности многофункциональных комплексов (в период их становления) (на примере образования многофункциональных комплексов в г. Москве).....	85
Л.В. Недоборенко, Т.М. Шевченко, И.А. Панина Проектный подход в управлении образовательной организации как главный фактор повышения качества образования.....	116
И.И. Водопьянова, А.О. Меженинов Управление развитием образовательной организации на основе проектного менеджмента: от идеи до социальных эффектов (из опыта организации образовательной деятельности МБОУ «Школа № 55» города Нижнего Новгорода).....	123
Е.В. Степанова Формирование кадрового резерва образовательной организации в условиях реорганизации.....	130
А.О. Ларионова Создание и развитие инновационно-образовательной среды техникума, ориентированной на повышение качества подготовки специалистов	

среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих (результаты реализации проекта)	136
В.М. Земалиндинова Инновационный опыт повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения системы СПО на основе лучших отечественных и международных стандартов.....	143
Л.Р. Галяутдинова Ребрендинг профессиональной образовательной организации.....	149
Т.А. Юрченко Развитие личностно ориентированной и профильной школы через управление качеством образования.....	158
И.В. Добрынина, О.В. Мурашова Управленческий проект: ранняя профилизация как основа повышения образовательных результатов в ГБОУ Школа № 1212.....	174
Е.Б. Красова, М.В.Ксенофонтова К вопросу о роли интегрированных уроков в формировании навыков проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся.....	184
О.А. Машкина Развитие творческих способностей учащихся школ КНР через проектную деятельность.....	188
Л.В. Амелина Проект развития конвергентного образования в ГБОУ Школа №2030.....	201
Сун Лей Образовательные дебаты как социально-проектная деятельность.....	206
М.В. Ксенофонтова Интегрированный урок (проектный подход).	209
Т.Н. Бородкина В одной повестке дня. Результаты проектного управления на муниципальном уровне	213
Т.В. Иванова Дорога в космос начинается на земле.....	233
С.С. Харченко Творческий интернет-проект «Библио-Кубань» как средство развития образовательной системы школы.....	230

ВВЕДЕНИЕ

С 2011 года Академия реализует президентскую программу «Подготовка управленческих кадров в сфере образования и здравоохранения в 2011-18гг.» основанную на *проектном подходе*. За это время было обучено около 1500 человек из числа руководителей региональных и муниципальных образовательных систем. Во время действия программы слушатели из регионов отмечали *высокую эффективность обучения, в результате которого у них стали появляться стратегические идеи в развитии своих систем*.

С 2015 года академия проводит ежегодную международную научно-практическую конференцию пролонгированного действия «Управление развитием образовательных систем».

Целями конференции являются:

- *обобщение и систематизация научно-практического опыта в управлении развитием систем разных сфер для применения в системе образования;*
- *организация деятельности заинтересованных субъектов по теме текущего года конференции в период между очными заседаниями конференции в формате «Международной проектно-экспертной сетевой лаборатории».*

Тема конференции 2016 года **«От функционирования к развитию: повышение результативности образовательных систем через проектное управление»** направлена на анализ конкретного практического опыта внедрения управленческих проектов для определения эффективных механизмов реализации проектного подхода в управлении для развития системы образования.

Для этого во время докладов и обсуждений решались следующие задачи:

- анализировался отечественный и международный опыт использования проектного подхода как средства, повышающего результативность деятельности систем в управлении;
- определялись проблемные зоны реализации проектного подхода в управлении в современных условиях;

- формулировались концептуальные рекомендации эффективного внедрения проектного подхода в систему управления образовательной системой;

- выявляли опыт систем, результативно реализующих проектный подход в управлении, с целью формирования сети «стажировочных площадок» для распространения положительного опыта.

Основные направления работы конференции:

1. Повышение результативности деятельности систем посредством проектного подхода в управлении (отечественный и международный опыт): на уровне организации; -на муниципальном уровне; - на региональном уровне.

2. Развитие проектных компетенций у руководителей сферы образования (обучение управленческих кадров).

3. Новые подходы к подготовке кадрового управленческого резерва в контексте проектного подхода.

Данный сборник содержит опыт реализованных результативных управленческих проектов, анализ проблем и перспектив внедрения проектного подхода в управлении.

На основе материалов сборника, докладов конференции, опыта реализации проектного подхода на Президентских программах подготовки управленческих кадров в социальной сфере будут разработаны методические рекомендации по внедрению проектного подхода в управление развитием образовательных и социальных систем.

Приглашаем к сотрудничеству по теме проектного подхода!

Штурбина Наталья Александровна,

8-965-384-66-92, petr_cm@mail.ru, сайт <http://centros.wixsite.com/centros>

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ. ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ РАЗВИТИЯ В КОНТЕКСТЕ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА

Н.А.Штурбина,

к. п. н, директор Центра развития образовательных систем, руководитель Президентских программ подготовки управленческих кадров в сфере образования РАНХ и ГС при Президенте РФ

С целью формирования общей картины состояния системы подготовки управленческих кадров в сфере образования, в 2015 году было проведено исследование среди случайной выборки 82 руководителей муниципального уровня и уровня образовательных организаций Российской Федерации из федеральных округов: Центральный ФО, Северо-Западный ФО, Приволжский ФО, Южный ФО, Северо-Кавказский ФО, Уральский ФО, Сибирский ФО, Дальневосточный ФО, Крымский ФО. Распределение представлено в таблице 1.

Таблица 1.

Распределение участников исследования по федеральным округам.

Федеральные округа	Количество респондентов	Процентное соотношение
Центральный ФО	20	24,4
Северо-Западный ФО	3	3,7
Приволжский ФО	8	9,8
Южный ФО	2	2,4
Северо-Кавказский ФО	20	24,4
Уральский ФО	2	2,4
Сибирский ФО	16	19,5
Дальневосточный ФО	4	4,9
Крымский ФО	3	3,7
Неизвестно	4	4,9

Наиболее представленными оказались Центральный ФО (24,4 %), Северо-Кавказский ФО (24,4 %), Сибирский ФО (19,5 %). Такой спектр регионов позволяет делать выводы о достаточно полном пилотном исследовании, которое сможет показать контуры всех основных содержательных линии системы подготовки руководителей в сфере образования.

В опросе приняли участие 25 руководителей муниципального уровня управления образованием и 57 руководителей образовательных организаций.

Среди руководителей образовательных организаций были как сами руководители (77%), так и их заместители (23%).

Первое направление опроса касалось наличия образования, позволяющего вести руководящую деятельность (профессиональная переподготовка, высшее образование, бакалавриат, магистратура по направлению «Менеджмент» или «Государственное и муниципальное управление») при первом назначении на должность руководителя. Данное требование отражено в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования")

Выявлено, что только 40 % муниципальных руководителей сферы образования имели подобное образование, и всего лишь 17,5 % руководителей образовательных организаций.

Далее, проясняя уровень подготовки управленческих кадров, было выяснено, что в настоящее время ими было приобретено необходимое образование уже находясь на должности: руководители муниципального уровня управления образования - 72,0 %, а руководители образовательных организаций - 78,9%. Причем и среди руководителей образовательных организаций и среди руководителей муниципального уровня преобладает «Профессиональная переподготовка» - 59,5 % и 40 % соответственно.

Руководители оценивали в среднем балл качества программ подготовки управленческих кадров, который показал, что высокие баллы (о 7 до 10) были присвоены в 52,3% программам профессиональной переподготовки, в отличие от магистерских программ, где этот балл был указан в 26,3 % случаев.

Для определения содержания программ подготовки руководителей были проанализированы 10 учебных планов вузов профессиональной

переподготовки руководителей сферы образования, 20 объявленных на сайтах курсов повышения квалификации города Москвы и Ростовской области. На основании обобщения были выявлены следующие направления, так или иначе присутствующие в разных программах.

- ❖ Материалы по государственной политике в сфере образования.
- ❖ Связь сферы образования с экономикой страны в целом.
- ❖ Эффективные модели (системы, технологии) управления развитием образовательных организаций.
- ❖ Модели (системы, технологии) управления развитием кадров.
- ❖ Общественно-государственное управление.
- ❖ Экономика образования и его финансовое обеспечение.
- ❖ Системы измерения результативности и эффективности в управлении (мониторинги, экспертные оценки достижения целей, ожидаемых результатов в проектах и .д. и т.д.) Виды стратегического и тактического контроля через измерители.
- ❖ Развитие исследовательских навыков. Управление на основании данных.
- ❖ Развитие личностной эффективности руководителя.
- ❖ Развитие коммуникативных компетенций руководителя.
- ❖ Российский опыт результативных управленческих проектов.
- ❖ Международный опыт развития образовательных систем .
- ❖ Технологии, методы, формы командообразования.
- ❖ Проектный метод управления Разработка Стратегии. Разработка управленческих проектов в контексте Стратегии.

Для выявления степени погружения в данные темы руководителей, был проведен опрос – «Оцените степень изучения и осознания данного направления на программах подготовки, которые Вы посетили» (где 0% -

данной информации не было, 10 – полностью изучена тема, и есть полное понимание ее содержания).

Итоговый средний балл по каждой теме на рисунке 6.

Рисунок 6.

Средний балл оценки уровня освоения темы на программах подготовки управленческих кадров.



Анализ данных показал, что наиболее распространена в программах для руководителей две темы «Развитие личностной эффективности руководителя» и «Развитие коммуникативных компетенций руководителя». При проведении дискуссии (метод фокус групп по темам представленного исследования) по результатам опросов среди 40 директоров Московских школ (проходивших обучение по Президентской программе повышения квалификации в РАНХиГС), было выяснено, что данные направления, как правило, проходят в игровой тренинговой форме, всегда эмоционально насыщены и возникает зачастую даже «ложное» представление (по их мнению), что это одни из важных инструментов управления (например, имидж руководителя, умение вести диалог и т.д.). Хотя далее, при вопросах попробовать провести аналогию действенности данных инструментов на результативность управления, у руководителей возникают сомнения и только *после такого осмысления, они приходят к мнению, что на самом деле это не может быть основными приоритетами.*

Довольно странно выглядят достаточно низкие цифры по темам «Экономика образования и его финансовое обеспечение» (всего 5,8 балла) и «Развитие исследовательских навыков. Управление на основании данных» (6,1 балл), так как отмечено было ранее, что эффективность руководителя основывается на умении выстрагивать процессы управления именно на измеримых показателях качества. А принципиальная смена подходов к финансированию образования, должна быть обеспечена курсовой подготовкой на высоком уровне. И особенно важно отметить тот факт, что тема «Связь сферы образования с экономикой страны в целом» должна быть в настоящее время в приоритет, а она имеет в среднем всего 5,8 баллов.

Самые низкие результаты мы видим по темам, так или иначе направленные на практическое применение знаний, изучение практического

опыта, проектное управление развитием образовательной системой. Так «Российский опыт результативных управленческих проектов» имеет всего лишь 5,2 балла, и именно здесь кроется одна из основных проблем медленного запуска развития системы образования. **Так как многие регионы и даже муниципалитеты внутри одного региона слабо знают опыт реализации управленческих проектов.** Дискуссионный диалог среди 64 слушателями президентской программы подготовки управленческих кадров в октябре 2015 года РАНХиГС показал «основание айсберга» – **отсутствие профессиональных устойчивых связей между регионами, муниципалитетами и даже образовательными организациями внутри одного муниципалитета, погружения в успешную практику других управленцев.** Все зачастую заканчивается семинарами, публикациями, выступлениями на конференциях, что не позволяет *осмыслить суть преобразований.* Очень часто на этих программах (реализуемых с 2011 года) мы понимаем, что регионы, совершенно не зная опыт друг друга «изобретают велосипед», хотя на данном этапе данная модель уже апробирована, и можно минимизировать уже риски ее внедрения. Конечно, есть отдельные случаи, где это выстроено, но данное исследование доказывает, что системное профессиональное взаимодействие слабо развито. Об этом говорят и следующие цифры данного исследования.

Оказалось, что в форме стажировки прошли всего 24,4% опрошенных (20 человек из 82), причем в основном это было посещение образовательных организаций в собственном муниципалитете.

Причем, как правило, стажировки имели пассивный характер, слушатели посещали школы, слушали доклады, задавали вопросы, что само по себе не достаточно для осмысления и проживания опыта. Лишь 18,75 % ответили что проходили стажировку с экспертным заданием.

Так же низкий балл получили темы «Международный опыт развития образовательных систем» (4,7 балла), если обратиться к вышесказанному, то приходит понимание необходимости на федеральном уровне создать информационную платформу, единые УМК по изучению международного опыта развития систем образования.

Как выявлено в эффективном менеджменте, в настоящее время управлять одиночно невозможно, следовательно, тема «Технологии, методы, формы командообразования» (5,4 балла) говорит о том, что преподаватели сами не готовы развивать данное направление. Разброс данного показателя среди регионов высок, что показывает, что не все вузы умеют практически помочь руководителям развивать компетенции по командообразованию, хотя во многих программах заявлена тема «Управление персоналом». Вполне возможно, что акценты там расставлены не в пользу формирования и развития командного управления.

«Проектный метод управления Разработка Стратегии. Разработка управленческих проектов в контексте Стратегии» (5,8 баллов) имеет разное понимание сущности проектного подхода.

Во первых, как показал анализ стандартов магистерских программ и требований к итоговым работам, то здесь в приоритет стоит исследовательская деятельность, формирование навыков получения аналитических данных.

Продолжая дискуссию среди руководителей прошедших магистерскую подготовку, в ходе аналитического разговора было выяснено следующее:

- полученные навыки исследовательской работы помогают лучше анализировать действительность;
- позволяют и дальше вести более глубокие исследования самостоятельно;

- но, приходя на рабочее место, руководители отмечают, что этих навыков недостаточно *для изменения модели управления*, применить на практике действия по развитию системы на основе полученных исследований;

- одних исследовательских умений не достаточно для эффективного управления, **необходим проектный компонент**, который в магистратуре практически не развит.

То есть можно сделать вывод, что *для эффективного управления становление исследовательских навыков есть необходимое условие, но не достаточное*. И вторым условием выходит проектный метод, как средство приложения всех теоретических знаний, исследовательских и практических умений в управленский продукт.

Во-вторых, в системе образования, очень многие подменяют понятие управленческого проекта другими продуктами. Рассмотрим на примере исследования проектных работ филиалов РАНХ и ГС. Было исследовано 78 проектные темы с целями и задачами.

Первая проблема находится в понимании актуальности проектов и формулировании тем. Например, темы «Социальное самоопределение младшего подростка», «Развитие внебюджетной деятельности образовательной организации», «Позиционирование образовательной организации через реализацию программы развития» *по своей смысловой нагрузке подменяют основной функционал руководителя, не показывают проблемного поля для проектирования*. Если далее посмотреть на цели проекта, то в них зачастую идут *общие «лозунги», ничего не несущие за собой призывы*, слабо выводящие на понимание тех, кто будет реализовывать проект, куда же надо направлять усилия и при помощи каких механизмов планируется движение к цели. Например, тема «Повышение

конкурентоспособности образовательной организации» показывает, что руководитель не знает, как и посредством каких механизмов, он планирует развивать организацию.

Самая большая сложность была выявлена при исследовании предложенных проектных задач. Около 80 % изученных проектов, показали, что задачи формулируются неверно. Данные задачи имеют исследовательский характер, более типичны для НИР, разработческих проектов.

Вот типичные формулировки»

- ❖ «изучить, проанализировать и удовлетворить запрос населения на получение дополнительных образовательных услуг»;
- ❖ «разработать дополнительные общеразвивающие программы»;
- ❖ «разработка методики социальной адаптации учащихся начальной школы малых населенных пунктов при переходе на основное общее образование»;
- ❖ «проанализировать конкурентную среду образовательной организации»;
- ❖ «разработать стратегию позиционирования и отстройки от конкурентов»;
- ❖ «создать конкурентоспособную программу развития ОО»;
- ❖ «разработать механизм вовлечения родительской общественности в реализацию внеурочной деятельности»;
- ❖ «разработать систему критериев оценки компетенций педагога»;
- ❖ «выявить актуальные потребности в ОО для создания условий, соответствующих требованиям ФГОС»;
- ❖ «изучение законодательства и нормативных правовых актов в сфере оплаты труда педагогических работников»;

- ❖ «выявить актуальные проблемы в управленческой деятельности начинающих руководителей образовательных организаций»;
- ❖ «провести исследование для выявления факторов, препятствующих и стимулирующих профессиональное развитие педагогов общеобразовательных и профессиональных организаций и оценить уровень мотивации профессионального развития».

Такие формулировки задач дают четкое осмысление, что руководители слабо представляют, что же надо сделать на практике для повышения результативности или эффективности.

Так же можно отметить, что часть *проектных решений подменяется* *обще логическими описаниями* *схемы* *любого проекта*, и являются формальными. Например:

1. *Укрепить материально-техническую базу* внеурочной деятельности образовательного учреждения по инженерно-техническому направлению.
2. *Организовать обучение педагогов*, реализующих внеурочную деятельность, по персонифицированной модели.
3. *Установить и развить внешние связи* с учреждениями и организациями, обеспечивающими использование в учебном процессе образовательных ресурсов за пределами ОУ.
4. *Разработать и внедрить программы и модули* внеурочной деятельности инженерно-технической направленности.
5. *Определить критерии оценки* эффективности и риски разработанного проекта.

Таким образом, можно сделать вывод, что **данный подход в обучении плохо формирует проектные компетенции управленца, замыкая их на исследования и формальное описание проекта.**

На наш взгляд тут могут быть две причины:

1) Модераторами проектных работ являются сотрудники вузов, где основная работа сосредоточена вокруг исследовательских материалов. Навыки исследовательской работы перебивают новые формы проектной деятельности. Для проведения экспертизы проектов не приглашают практиков, которые сразу бы увидели формальный ход.

2) Практически все программы, имеющие итоговой работой проект, далее не сопровождают и не отслеживают его внедрение, и, следовательно, слушателями, как правило, он воспринимается как учебный продукт.

Таким образом, можно определить ключевые тенденции системы подготовки управленческих кадров в сфере образования. Руководители предпочитают программы профессиональной переподготовки магистерским программам. В содержании программ преобладают темы связанные с узкими направлениями – повышение личностной эффективности за счет тренингов и умений позиционировать себя, вести коммуникацию. Недостаточно уделяется внимание важным разделам: изучение российского и международного опыта результативных управленческих проектов; экономическим процессам в образовании; образование в контексте социально-экономического развития страны; вопросам командообразования в управлении. В России наблюдается положительная тенденция развития исследовательских навыков управленцев, как важный инструмент управления на основании данных. Вместе с тем, *данные компетенции необходимо прорабатывать до создания управленческих механизмов развития образовательных систем через исследовательскую деятельность.*

Так же в России в сфере образования стал приживаться проектный подход, но вместе с тем данный вид еще имеет *хаотичный характер*, слабое понимание сущности самого проекта и методов его разработки и внедрения

Во время опроса 82 руководителей муниципального уровня образования и руководителей образовательных организаций был определен процент респондентов, которые отметили, что программа их подготовки имела высокий уровень значимости для них. Определялось, была ли проектная деятельность на данных программах. Выяснилось там, где бал оценки программы *высокий*, там порядка 89,5 % респондентов отметили наличие таких форм. В общем опросе эта цифра была 60,3%

Так же было определено, что программы, получившие высокую оценку, содержали в себе гораздо больший процент *групповых проектных* форм работы – 68,4% против общих 38,1%. И 44,7 респондентов категории высокой оценки программ подготовке реализовывали проект, разработанный на программе (общий – 27%).

В исследовании определены следующие линии, возможно, которые должны стать условиями эффективности подготовки управленческих кадров.

Около 70 % ответили, что хотели ли бы Вы войти в межрегиональную, межмуниципальную профессиональную группу, которая реализует схожие вашим планам проектные преобразования

На вопрос «Используете ли вы мониторинги для отчета в вышестоящие органы управления образования или для управления качеством образования в рамках образовательного учреждения?» ответы распределились следующим образом:

- 1) в основном для отчетов -28%
- 2) и для отчетов и для управления качеством – 64%
- 3) затрудняюсь ответить -8%

А в ответах на вопрос «Можно ли сказать, что вы пользуетесь системными показателями эффективности образовательного процесса» около 60% ответили что, пользуются только отдельными критериями. А целостную

систему показателей эффективности (все уровни управления охвачены тактическими и стратегическими индикаторами) деятельности организации около 40%.

24% опрошенных считают, что им удалось создать эффективную управленческую команду, способную руководить развитием организации, в которой властные полномочия равномерно распределены.

Высокий бал положительных ответов 73% был получен на вопрос «Хотели ли бы Вы войти в межрегиональную, межмуниципальную профессиональную группу, которая реализует схожие вашим планам проектные преобразования?» Что свидетельствует о том, что это необходимо для эффективного совместного решения задач по схожим тематикам.

А если посмотреть на отдельные ответы руководителей муниципального уровня и образовательной организации, то приоритеты смещаются.

Руководители муниципального уровня считают, что проблемы сосредоточены в управлении организацией -42,3% от других позиций.

А руководители организаций Проблемы сосредоточены в специфике контингента детей – 42,9% от других позиций. Что может свидетельствовать об отсутствии единых ценностных пониманий стратегий развития, что необходимо учесть в формировании принципов системы подготовки управленческих кадров. Возможно, необходимо обучение их в совместных проектных группах.

Проведем анализ Президентских программ РАНХ и ГС в контексте выявленных структурных элементов эффективных моделей управления, как программ проектно-ориентированного типа.

В целях обеспечения подготовки управленческих кадров социальной сферы, владеющих современными управленческими компетенциями и

технологиями, начиная с 2011 года, успешно реализуется Программа подготовки управленческих кадров в сфере здравоохранения, образования и культуры в 2011 – 2014 годах (далее – Программа).

В данной программе разрабатывают групповой проект слушатели из разных регионов. Во время разработке производится оценка модератором проявленных проектных компетенций слушателей, а также оценку анонимно производят сами слушатели друг друга.

Имеющиеся отзывы свидетельствуют, о том, что участники Программы опознают обучение, как форму инновационного продвижения своих идей, межрегиональную площадку обратной связи реализации государственной политики в области образования.

На протяжении последних 6 лет мы организовываем работу и еще одной президентской программы подготовки руководителей сферы образования.

Общая часть - обе программы построены на основе проектного подхода – итогом обучения становится разработанный проект. Но если на одной программе это индивидуальная работа каждого слушателя, то на второй – групповая работа над проектом.

Проведя анализ результативности этих подходов, мы выделили:

- индивидуальная работа над проектом более затратная по времени, хуже прорабатываются альтернативные проектные решения, узко прорабатывается ход реализации проекта, требует много времени научного руководителя по сопровождению разработки;

- групповая работа позволяет определить проектную стратегию в короткие сроки, различный опыт, уровень компетенций позволяют включить интегрированный потенциал группы для поиска уникальных предложений, модератор группы становится только ведущим организатором деятельности группы по рубежным точкам отчетности;

• в связи с тем, что в группе работают слушатели из разных организаций, в последствие это затрудняло внедрение проектов, так как, возвращаясь на место работы, руководитель оставался без команды единомышленников по проекту, и требовалось время погружения своих сотрудников в него.

На основании этого опыта нами была разработана программа «Управление в сфере образования. Техники эффективного менеджмента» для подготовки управленческих «команд развития», которые в процессе обучения создают реальный проект по развитию своей системы. **Причем, как правило обучение проходит команда образовательной организации и обучение не заканчивается на этапе разработки проекта – мы сопровождаем начало его внедрения.** Такой подход позволил рассматривать команду развития как целостный управленческий механизм, способный запускать развитие системы, и реализованность разработанных проектов приближается к 80%. В данном случае управленческие компетенции используются интегративно и более эффективно, чем когда проектной стратегией занимается единолично руководитель. *А консалтинг позволяет продлить сопровождение и усилить эффект обучения.*

В программах оценка компетенций происходит в контексте проектного менеджмента, и в оценивание вовлечены разные субъекты: самооценка слушателя, анонимное оценивание слушателями друг друга, оценка модератором и общая оценка проекта внешними экспертами. Таким образом, *объективность повышается, так как оценка происходит в условиях реального наблюдения процесса работы над проектом разными людьми.*

В этом направлении мы стали разрабатывать методологию отбора и подготовки управленческого резерва в сфере образования. По результатам такого подхода возможно не только выявлять эффективных руководителей, но и рекомендовать составы управленческих команд, на основе

взаимодополнения компетенций, личностных характеристик и т.д. Тогда такая команда будет целостно управлять развитием системы, а не являться «скопищем ярких личностей».

Но, далее мы определили еще одно затруднение – сложность быстрого включения всех сотрудников в управление развитие организации. Таким образом, пришло понимание о необходимости третьей составляющей - *корпоративного обучения сотрудников организации на местах.*

Для устранения этих проблем нами было разработано несколько программ, направленных на включение всех сотрудников в движение к целям, как индивидуально, так и в групповом формате.

Важным результатом для нас стало то, что эта технология позволяет запускать развитие образовательных систем в более короткие сроки, чем при традиционном индивидуальном подходе к повышению квалификации кадров, линейном управлении процессами.

Итак, разработка реального проекта развития собственной системы слушателями во время обучения позволяет сформировать наиболее полный ряд управленческих компетенций по развитию образовательной организации (системы), так как он охватывает основные инструментарию системы управления: анализ, постановка стратегических и тактических целей, ресурсное обеспечение проектного предложения, включение в реализацию проекта сотрудников, определение рисков, ожидаемых результатов и индикаторов результативности и эффективности проекта.

Но зачастую разработка проекта остаётся учебной задачей и проект не реализуется, для этого необходимо систему подготовки продлить до сопровождения запуска управленческого проекта.

Таким образом, первый вывод – *организация системы подготовки управленческих кадров должна основываться на проектно-консалтинговом подходе.*

Для развития управленческого потенциала в контексте эффективных моделей управления необходимо, уйти от индивидуальных форм обучения к обучению управленческих команд от одной организации и включение проектно-аналитических сессий для всех сотрудников организации для корпоративного обучения с целью включения в управление организацией всех сотрудников. Тогда второй вывод – *включение проектных команд организации в процесс обучения.*

В содержании обучения необходимо усилить западающие темы – экономика, командообразование, изучение опыта реализации эффективных управленческих проектов. Третий вывод касается обеспеченности *погружения в успешную практику руководителей* и усиление понимания ресурсного наполнения своей деятельности.

В связи с введением Профстандартов в настоящее время созрела необходимость оценки компетенций руководителей по уровням. Данная процедура затратная и в настоящее время носит характер опросов и психологических исследований. Для снижения затратности возможно произвести интеграцию систему отбора с системой обучения на основе практической деятельности будущих руководителей в сфере образования в регионах. Таким образом, четвертый вывод касается проведения системы *оценки уровня сформированности управленческих компетенций во время обучения, в процессе наблюдения работы проектной группы.*

Вторым этапом подготовки руководителей высшего уровня – после обучающей групповой разработки проекта необходимо проводить индивидуальное проектирование, для усиления стратегического видения.

И наконец, пятый вывод - подготовку эффективного управленческого кадрового резерва по всем уровням профстандартов необходимо встроить в процесс проектно-консалтингового обучения, тем самым снижая затратность и делая более объективной систему отбора.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ МЕЖПРЕДМЕТНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ: ПОТЕНЦИАЛ СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИИ И КИТАЯ.

Е.Ф.Фомичева

Соискатель ФПО МГУ имени М. В. Ломоносова

На расширенном заседании Госсовета РФ «О стратегии **развития России** до 2020г.» в 2008 году президент РФ Путин В.В. заявил, что: «Переход России на инновационный путь развития связан с масштабными инвестициями в человеческий капитал. Это наш абсолютный национальный приоритет»[1]. В процессе поступления

инвестиций в инновации, а инноваций в образование человека¹ важную роль играют методы подготовки и воспитания кадров.

Одним из актуальнейших направлений педагогических нововведений, согласно новому федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), является метод проекта - способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом[2].

Этот метод стал широко внедряться в США во второй половине XIX - начале XX вв. Его называли также методом проблем, и связывался он с идеями гуманистического направления в философии и образовании, разработанными американским философом и педагогом Дж. Дьюи, а также его учеником В.Х.Килпатриком[3].

В России данный метод также использовался в образовании еще в дореволюционное время. По инициативе Н.К.Крупской стал широко внедряться при советской власти, однако, из-за непродуманности внедрения был осужден в 1931 году, и до конца советского период не имел широкого применения.

В современной России основы теории проектного обучения разрабатываются в трудах многих педагогов, в том числе Е.С.Полат, В.В. Рубцовым, В.Д. Симоненко, Н.В. Матяш.

В качестве одной из новаторских форм образовательных проектов, отвечающей этим идеям, может выступать международный образовательный межпредметный проект[6]. По мнению ученых, данная форма не только

¹ Под инновациями в образовании подразумевается процесс совершенствования педагогических технологий, совокупности методов, приемов и средств обучения. Цехмейстер И. Н. Инновации в образовании: международный образовательный проект Глобальная Школьная Лаборатория. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. – С. 2286–2290. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/53460.htm>,, стр.1

способствует налаживанию связей между образовательными системами разных стран и вовлечению учеников в мировой образовательный процесс, но и способствует воспитанию и подготовке кадров, обладающих расширенным диапазоном компетенций и знаний, способных отстаивать национальные интересы своей страны на разных направлениях сотрудничества. Наиболее значимыми, на наш взгляд, являются следующие:

- коммуникативными навыками при общении с представителями другой культуры;
- управленческими и различными социально-ролевыми качествами;
- знаниями в различных научных областях;
- познаниями в области менталитета другой страны;
- лингвострановедческими знаниями, полученными опытным путем.

Для современной России задача по воспитанию и подготовке подобных кадров, обладающих данным набором социально-значимых качеств, чрезвычайно актуальна. По мнению российских китаеведов, российско-китайские отношения остро нуждаются в российских кадрах, обладающих не только сформированными языковыми навыками, но и межпредметными знаниями и компетенциями, а также широкой эрудицией. Эксперт центра анализа стратегий и технологий, старший научный сотрудник Института Дальнего Востока РАН, китаист В.Кашин подчеркивает, например, что «...молодые специалисты появляются благодаря собственной любознательности — никакой школы по многим критически важным направлениям нет...»[1]

Метод проектного обучения позволит обеспечивать подготовку **кадров с китайским языком на межпредметной основе**. Межпредметный подход делает подготовку специалистов ориентированной как на текущие потребности, так и на перспективу. На наш взгляд, приоритетными

направлениями в российско-китайских школьных межпредметных проектах могли бы выступить экология и робототехника, поскольку эти вопросы находятся в центре внимания руководства КНР и РФ. Между Россией и Китаем достигнуты договоренности о развитии сотрудничества в сфере робототехники². Безусловно, для реализации совместных проектов сотрудничества потребуется много сопровождающих проекты тьюторов, экспертов и организаторов, что обуславливает актуальность начинать их подготовку со школьной скамьи.

Такие проекты могут быть эффективнее, если привлекать в качестве тьюторов, экспертов и организаторов соответствующих специалистов, студентов из ВУЗов и научно-исследовательских институтов.

По мнению автора, в процессе режиссирования и анализа эффективности школьных проектов перспективно использовать уже опробованный опыт российско-китайских университетских проектов.

В качестве одного из примеров автор приводит «Урок через дебаты», который состоялся 13 апреля 2013 года в рамках деятельности межфакультетского клуба «Дебаты» на факультете педагогического образования (ФПО) МГУ имени М.В.Ломоносова. «Распад СССР – это геополитический фактор, оказавший позитивное или негативное влияние на экономическое и политическое развитие мира».

В «Уроке через дебаты» приняли участие две команды студентов: первая из которых была сформирована из русскоговорящих студентов факультета мировой политики МГУ имени М.В.Ломоносова; вторая состояла из китайских магистрантов, получающих степень на Факультете педагогического образования МГУ имени М.В. Ломоносова.

² К примеру, производство роботов российской компании R.VOT, находится в Китае.

Руководили подготовкой студентов аспирант ФПО Сун Лэй (КНР) и соискатель ФПО, преподаватель китайского языка и специалист по международным отношениям Фомичева Е.Ф. Проект состоял из нескольких этапов. На подготовительном этапе стояла задача о сборе и анализе данных по теме распада СССР, отработка с русскоговорящими студентами лексико-грамматических штампов на китайском языке по данной теме, освоение сингапурской модели дебатов.

Проект состоял из нескольких этапов. На подготовительном этапе стояла задача о сборе и анализе данных по теме распада СССР, отработка с русскоговорящими студентами лексико-грамматических штампов на китайском языке по данной теме, освоение сингапурской модели дебатов.

Важную роль в процессе подготовки сыграло то, что преподаватели-тьюторы Сун Лэй и Е.Ф.Фомичева являлись представителями разных направлений подготовки студентов, обладали разными компетенциями. Это обеспечивало возможность проводить данный проект на межпредметной основе.

Основные сложности, с которыми столкнулись преподаватели-тьюторы, осуществлявшие подготовку к проекту «Урок через дебаты», лежат именно в этой плоскости. А, именно:

- различия в общенаучных, а главное профессиональных компетенциях студентов, специализирующихся по разным направлениям;
- недостаточный уровень владения русскоговорящими студентами лексико-грамматическими штампами в рамках общественно-политической тематики.

Подготовительный этап к проекту длился один семестр. Он был посвящен анализу факторов распада СССР с использованием видео и печатных материалов на китайском языке, тренировочным дебатам по

смежным темам. Благодаря этому тьюторам удалось справиться с возникшими сложностями.

В качестве одного из инструментов анализа эффективности проекта использовалась опросная таблица, предложенная в диссертационном исследовании соискателя на степень кандидата педагогических наук Сун Лея «Формирование социально-личностных компетенций студентов средствами педагогической технологии «Дебаты»[4]. (Прил. Табл.1)

Подводя итоги всех этапов подготовки и реализации проекта «Урок через Дебаты», тьюторы отметили, что наиболее успешно ими были решены задачи, касающиеся:

- развития коммуникативных навыков владения иностранным языком;
- отработки лексико-грамматические конструкции с учетом жанро-стилевых особенностей общественно-политической тематики;
- прогресса в развитии познавательных компетенций;
- способностей учащихся к выполнению различных социальных ролей (член команды, лидер, исполнитель, слушатель, зритель, судья);
- продвижение в формировании общественно-гражданских позиций через умение ориентироваться в актуальных проблемах современности.

В целом, достигнутые результаты подтвердили ожидаемый эффект. Дебаты как метод межпредметного проекта обеспечивает формирование у студентов-китаистов и китаеведов межпредметных компетенций.

В заключении хотелось бы обобщить ключевые выводы, к которым пришел автор:

- на современном этапе инновационного развития России важную роль играет процесс подготовки и воспитания кадров; одним из примеров педагогических нововведений является метод международного образовательного межпредметного проекта;

- данный метод актуален, так как для России важна подготовка и воспитание кадров, обладающих знаниями, умениями и навыками, позволяющими адаптироваться к требованиям реальных взаимодействий между Россией и Китаем с позиций отстаивания национальных интересов России;

- в настоящее время, по признанию экспертов, Россия испытывает дефицит специалистов разных профилей со знанием китайского языка, и подготовка китаистов на межпредметной основе будет способствовать удовлетворению этого дефицита;

- продвижение российско-китайских межпредметных проектов в российских средних школах может способствовать воспитанию китаистов и китаеведов, специализирующихся на многих областях знаний и предметной деятельности, обладающих расширенным диапазоном компетенций и высоким уровнем владения китайским языком;

- одной из наиболее эффективных форм российско-китайских межпредметных проектов может стать проект, осуществляемый при поддержке ВУЗов и научно-исследовательских институтов;

- при режиссировании и анализе эффективности российско-китайских школьных проектов полезным будет опыт университетских проектов, примером которых служит «Урок через дебаты», проведенный ФПО и ФМП МГУ имени М.В.Ломоносова;

- «Урок через дебаты» является примером применения межпредметного метода обучения на примере российско-китайского обмена в высшей школе, результаты которого свидетельствуют:

- 1) о развитии коммуникативных навыков на иностранном языке;
- 2) об отработке лексико-грамматические штампов с учетом жанро-стилевых особенностей тематики проекта;

3) о прогрессе в развитии познавательных компетенций;

4) о формировании способности выполнять различные социальные роли (член команды, лидер, исполнитель, слушатель, зритель, судья);

5) о продвижении в формировании общественно-гражданских позиций через умение ориентироваться в актуальных проблемах современности;

- результаты, достигнутые учащимися в проекте «Урок через дебаты» свидетельствуют об эффективности применения подобного метода для подготовки кадров российско-китайского сотрудничества в высшей школе. Это дает основание рассчитывать на полезность распространения метода научно-исследовательского проекта в российско-китайском образовательном обмене на среднюю школу. В настоящее время автор начал реализовывать на базе ГБОУ «Школа №1293 с углубленным изучением английского языка» проект «Экология как искусство». В ходе проекта будут проведены учебные экологические эксперименты с участием учеников из школы №1293 и учеников-китайцев из школы при Пекинском университете. Данный проект будет осуществляться при поддержке Факультета педагогического образования МГУ имени М.В.Ломоносова, Факультета мировой политики МГУ имени М.В.Ломоносова и Пущинского научного центра РАН. Содержание, концепция и анализ эффективности проекта «Экология как искусство» будут отражены в следующей статье автора.

Библиографический список:

1. Габуев А. Государство ушло из китаистики [Электронный ресурс] // Коммерсант.ru Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/2593673> (Дата обращения: 07.11.2016)

2. Полат Е.С., Метод проектов [Электронный ресурс]: история и теория вопроса // Современные педагогические и информационные технологии в

системе образования.– М.: изд. центр «Академия», 2010. С. 193-200 Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/6306194/>(Дата обращения:07.11.2016)

3. Путин: наша основная цель – развитие человека [Электронный ресурс] //Вести.ру Режим доступа: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=161994&cid=5> (Дата обращения:07.11.2016)

4. Сун Лей «Формирование социально-личностных компетенций студентов средствами педагогической технологии «Дебаты»: Дис....кан.пед.наук: 13.00.08. – «Теория и методика профессионального образования». – Москва,2013.

5. Турчен Д.Н. Проектная деятельность как один из методических приемов формирования универсальных учебных действий//Интернет-журнал «Науковедение»

6. Цехмейстер И. Н. Инновации в образовании: международный образовательный проект Глобальная Школьная Лаборатория. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. – С. 2286–2290. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2013/53460.htm> (Дата обращения:07.11.2016)

МЕТОД AGILE В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ И КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Е.С. Яхонтова, д.с.н.,

профессор ВШКУ РАНХиГС
при Президенте РФ, Yakhontova@hotmail.com

Ш. Каххаров,
управляющий партнер консалтинговой
компании ATG-CNT,
kachcharov@atg-consult.com

Проектный подход в современных условиях становится доминирующим в обеспечении выживания и развития организаций в соревновательной и быстро меняющейся внешней среде. Так, по данным PMI Project Management Institute, в мире 16 миллионов людей являются эксплицитно заявленными менеджерами проектов, их только в США - 4,5 миллиона человек; и примерно 25% мирового ВВП (порядка 10 триллионов долларов) в год расходуется на проекты [5].

Эта тенденция в полной мере проявляется в сфере образования. Сегодня управление проектами прочно вошло в круг ежедневных задач руководителей образовательных организаций. Эти проекты связаны с различными аспектами совершенствования деятельности образовательных организаций, реформой системы образования и создания образовательной среды [3].

С 1970 года с легкой руки Уинстона Ройса в практику запущена методика AGILE для управления разработкой крупных программных систем, которыми занимаются однородные творческие коллективы. С той поры она превратилась в методологию управления проектами, позволяющую быстро и качественно проводить изменения посредством разделения проекта на совокупность подзадач, достижение которых легко планировать и реализовывать в срок. В начале 2001 года был выпущен «Манифест гибкой

методологии разработки программного обеспечения» (Agile Manifesto)., в котором были определены ключевые идеи и принципы гибкого управления проектами [1]. Методология AGILE основана на идеях:

- ❖ люди и взаимодействие важнее процессов и инструментов;
- ❖ работающий продукт важнее исчерпывающей документации;
- ❖ сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта;
- ❖ готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану.

Применительно к особенностям проектов в образовательных организациях можно сформулировать следующие принципы методологии AGILE:

- ❖ командный подход к реализации проекта,
- ❖ высокая вовлеченность всех членов проектной команды в проект,
- ❖ высокая эффективность команды,
- ❖ этапность и цикличность работы,
- ❖ завершение отдельного этапа как условие перехода к следующему,
- ❖ концентрация усилий и внимания на промежуточных результатах проекта,
- ❖ готовность коррекции плана проекта для получения большего эффекта в изменившихся обстоятельствах.

Применение методологии AGILE позволяет образовательной организации обрести и развить способность не только более успешно реализовывать проекты, но и быстро реагировать на изменения. В этой связи, приоритетным становится вопрос о том, каким образом сотрудники образовательной организации и члены проектной команды работают совместно. Но что же определяет эту способность на уровне организации?

1.Современные методы внутренней коммуникаций в виде социальных сетей, которые легко преодолевают структурные и другие барьеры, с одной

стороны, и обеспечивающие конструктивную обратную связь между сотрудниками.

2. Сильная организационная культура, ориентированная на результативность, командную работу и развитие.

3. Эффективные процессы и система управления организацией – все то, что позволяет быстро и качественно принимать решения.

4. AGILE-компетенции членов проектных команд и руководителей образовательных организаций (управление проектами, совместное решение проблем, эффективная коммуникация, лидерство и пр.).

AGILE метод в управлении проектами предполагает лидерство руководителя и наличие особой культуры управления людьми на основе современных подходов к вовлечению людей в процесс и созданию атмосферы доверия, открытости и взаимопонимания.

Во много успех реализации проектов зависит от лидерских компетенций руководителей образовательных организаций. Особенности проектов, которые реализуются в образовательных организациях, характеризуются такими чертами, как широкий круг заинтересованных структур и лиц, которых необходимо вовлекать в проектную деятельность; задачи проекта, выходящие за рамки должностных обязанностей сотрудников образовательных организаций; различия опыта, восприятий и ожиданий потенциальных членов проектных групп и т.д. Именно поэтому достигнуть успеха, опираясь исключительно на административный ресурс и административные компетенции, невозможно.

Лидерство – это особые отношения согласия между лидером и последователями, в результате которых создается синергический эффект от совместной деятельности. «Лидерство – это сила, которая создает способность группы людей делать что-либо на более высоком уровне, или

добиваться лучших результатов. По сути, лидерство является агентом изменений, увлекаая людей сделать больше, чем они делали». [4].

Реформирование системы образования и реализация проектов, направленных на повышение эффективности образовательных организаций предполагает приложение усилий по преодолению многих объективных и субъективных преград, слому сопротивления нововведениям. В этой связи от руководителей ожидается способность к формированию общности видения, воодушевление и мотивация членов проектных групп к достижениям. Наоборот, дефицит лидерства приводит к тому, что при планировании мероприятий проектов не предусматриваются действия и ресурсы, необходимые для слома сопротивления и инертности сотрудников. Что закономерно ведет к тому, что мероприятия не приносят ожидаемого результата.

Лидерство способно создавать подходящий для проектной работы климат. Исследования Д. Гоулмана, Р. Бояциса и Э. Макки показывают прямое влияние лидера на климат в коллективе и результативность совместной работы (до 30%). Климат в коллективе примерно на 70% зависит от используемого стиля лидерства [2], Для благоприятного климата характерны преобладание делового настроения в течение рабочего дня; сплоченность; высокая мотивация к трудовой активности; хорошие взаимоотношения между членами проектной группы; равномерность распределения работы между сотрудниками и по времени; разрешения конфликтных ситуаций и проблем жизнедеятельности; обратная связь и открытость в оценке поведения своих членов, готовность к взаимодействию и оказанию поддержке друг друга. От личностных и деловых качеств, стиля управления руководителя зависит климат в проектной группе и успешность проекта (рисунок 1).



Рисунок 1. Модель влияния лидера на результативность проекта

Проектная работа в современных образовательных организациях выдвигает требования к таким лидерским компетенциям, как масштабность мировоззрения, системность и перспективность мышления, стремление и вдохновляющей коммуникации, проявление заботы о людях, постоянное развитие, открытость новому, уважение к окружающим и различиям, фокус своих команд на результат, непрерывное улучшение, энергичность и смелость.

Руководители образовательных организаций демонстрируют высокие навыки убеждения и настойчивости, способности подавать окружающим личный пример, использования организационных ресурсов для достижения целей. Однако, есть ряд лидерских компетенций, которые пока еще в дефиците у большинства руководителей образовательных организаций. А именно: объединение широкого круга заинтересованных людей вокруг целей проектов, формирование общности видения и единомыслия, культивирования общих ценностей, выявление причин и слом сопротивления переменам, мотивация и воодушевление членов проектных команд.

Эффективное развитие лидерских компетенций руководителей опирается на качественные инструменты оценки компетенций. С этой целью экспертами ГК ATG-CNT Consult разработана уникальная методика оценки компетенций руководителя проектов «CAPTain Project Management». Оценка

проводится на основе профиля компетенций, который учитывает основные требования к лидерам проектов и методологии AGILE. Участники 2 ежегодной международной научно-практической конференции пролонгированного действия «Управление развитием образовательных систем» имели возможность более подробно ознакомиться с данным инструментом в рамках секции «Над-профессиональные компетенции руководителя проектами на фоне руководителя процессам или почему, «что русскому хорошо, то немцу – смерть»?

Библиографический список

1. Гибкая методология разработки/

https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BA%D0%B8

2. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – Пер с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

3. Современная образовательная среда и инновационное развитие отечественных компаний. Коллективная монография под ред. Е.С. Яхонтовой в 2-х томах. М.: Дело, 2014.

4. McKenna, E. Business Psychology and Organizational Behavior. Lawrence Erlbaum associates, Publishers, Hove, 1995,

5. Martin Van Der Schouw. Practical Project Management. Bookboon, 1st edition, 2015

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР ПРИ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

А.В.Гомбоев,

*заместитель начальника Управления образования
администрации МО «Окинский район» Республики Бурятия*

ruo_07@list.ru

Кадровая проблема образовательной сферы в регионах, как правило, достаточно сложна. Корпус директоров и завучей - от уровня квалификации которых во многом зависит качественный состав учителей любой школы неизбежно стареет.

Важным источником пополнения руководящих кадров образовательной организации являются молодые специалисты, проявившие себя на практике

Однако на практике складывается так, что молодежь не спешит занимать руководящие должности. Это понятно:

- с одной стороны, она ощущает недостаток знаний и умений управлять коллективом, что порождает неуверенность в своих силах;

- с другой стороны, современная управленческая работа требует высокой компетенции — не любому учителю можно доверить должность завуча или директора.

В большинстве своем эффективными руководителями не рождаются, а становятся. Получить знания и навыки эффективного менеджмента можно добиться и путем самообразования. Вместе с тем, можно добиться этого, пройдя специальное обучение.

В нашей практике апробирована и доказала свою эффективность такая форма работы с кадровым резервом директоров школ, как ассесмент — центр.

Что такое ассесмент- центр ?

Ассесмент-центр представляет собой целый комплекс оценочных технологий, таких как оценка по компетенциям, ролевые игры, тесты и интервью с кандидатами.

Существующий опыт проведения ассесмент-центров показывает, что валидность результатов ассесмент-центра достигает 70%, а в некоторых случаях и 90%, благодаря следующим его особенностям:

1. Применение комплекса оценочных технологий — это «объемная оценка», которая проводится по чётко разработанному сценарию с использованием набора различных методов:

- Деловая игра. Под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает ситуацию по заранее подготовленному сценарию.

- Индивидуальный анализ конкретных ситуаций. Участнику предлагается выбрать определенную стратегию и тактику действий в предложенной ситуации.

- Экспертное наблюдение, по результатам которого составляются рекомендации для каждого сотрудника.

2. В ходе работы Ассесмент-центра оценивается реально наблюдаемое поведение сотрудника, а не только уровень его теоретической подготовки.

3. Продолжительность данной процедуры оценки составляет в среднем 3 дня, а не 1–2 часа, как при обычном аттестационном собеседовании.

4. В оценке задействуются несколько квалифицированных наблюдателей, то есть создаётся группа экспертов.

Обычно для организации и проведения ассесмент-центра приглашаются внешние консультанты, которые входят в группу экспертов-наблюдателей вместе с представителями руководства Управления образования, что минимизирует фактор субъективизма оценивающих.

Из опыта апробации метода.

С 2013 года в Окинском районе Республики Бурятия Управление образования использует ассесмент-центр в форме «Школы дублёра».

«Школа дублёра» — районная деловая игра, целями которой являются:

- для педагогов-дублеров - повышение уровня коммуникативной и управленческой культуры, развитие профессионально-педагогических умений, гражданское образование, самообразование,

- для школы — формирование позитивной, психологически комфортной образовательной среды,

- для района — формирование кадрового резерва руководителей муниципальной системы общего образования, развитие молодёжной педагогической инициативы.

Участники «Школы дублёра» — молодые педагоги до 35 лет, изъявившие желание участвовать в деловой игре.

Суть «Школы дублёра» — молодые педагоги из школ муниципального образования на 1 неделю назначаются на должности директоров школ, то есть становятся дублёрами. Их права, обязанности и пределы полномочий чётко прописаны в Положении о проведении деловой игры*.

*Значок компьютер Полностью Положение представлено в приложении к статье

У дублёров есть практически все реальные полномочия директора (за исключением права финансовой подписи и некоторых ограничений по реализации трудового законодательства).

Обязательное условие игры — дублёр направляется «директорствовать» в «не родное» для себя образовательное учреждение другого населенного пункта.

Обязанности реального коллектива (заместителей директоров, педагогов, вспомогательного и технического персонала) остаются теми же и выполняются в штатном режиме.

Этапы деловой игры

Содержание подготовительного этапа

- Определение кандидатуры дублёра в ОУ. На роль дублера выбирается кандидатура из числа желающих молодых педагогов путем назначения администрацией школы.

- Установочные семинары, консультации с администрацией школы, Управлением образования по целям и задачам,

- Ознакомление дублеров с функциональными обязанностями, плановыми мероприятиями (циклограммой на неделю),

- Обучение дублеров правилам и особенностям профессионального педагогического общения.

Содержание этапа реализации

В ходе исполнения обязанностей руководителя на данном этапе дублер осваивает элементы методики и технологии:

- работы руководителя школы

- подготовки и проведения внутришкольных мероприятий;

- профессионального педагогического общения.

Дублер учится взаимодействовать в социуме с учетом конкретных ситуаций, оперативно принимать решения; в процессе подготовки и проведения мероприятий осуществлять самоанализ и самоконтроль.

Содержание рефлексивного этапа

В ходе рефлексивного этапа игры происходит:

- обработка полученного опыта;
- проведение площадки по презентации полученного опыта по итогам (на Фестивале молодых педагогов);
- награждение лучших дублеров по номинациям с точки зрения педагогических коллективов, учащихся, оргкомитета;
- подготовка и выпуск публикаций об игре в печатных СМИ и на сайтах РУО, ОУ

Школа дублера представляет собой целый комплекс оценочных технологий, таких как оценка по компетенциям, ролевые игры, тесты и интервью с кандидатами.

По итогам проведенного Ассесмент-центра каждому дублёру даётся детальная обратная связь о результатах оценки: его сильные стороны и зоны развития, перспективы дальнейшего профессионального роста, необходимое обучение.

К достоинствам Ассесмент-центра (АЦ) можно отнести следующее:

- несет в себе элементы стратегии (проходя через процедуру оценки, дублёр четко понимает стандарты, к которым стремится каждое образовательное учреждение);
- объективность оценки;

Недостатком Ассесмент-центра являются высокие затраты времени.

Ассесмент-центр, как правило, используется для оценки перспективных специалистов при отборе в кадровый резерв.

Основной задачей «Школы дублёра» для молодых специалистов является приобретение ими необходимых практических и организаторских навыков для выполнения обязанностей по руководящей должности,

углубление знаний. Вместе с тем за время «Школы» выявляются деловые и личностные качества дублёров.

ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ И МЕХАНИЗМЫ РЕАКЦИИ В КОНТЕКСТЕ ПРОЕКТОВ ПРЕЗИДЕНТСКОЙ ПРОГРАММЫ

И.П.Башкатов

доктор технических наук, Академик АПО

зам. директора Центра развития образовательных систем РАНХиГС

тел. +7 910 427 89 33; e-mail: igb_kog@mail.ru.

В условиях развития инновационной экономики, модернизации социальной сферы в целом, и системы образования, в частности ключевое значение для обеспечения устойчивого развития национальной экономики приобретает поставленная президентом В.В.Путиным задача создания 25 миллионов современных рабочих мест. В контексте государственной политики для решения этой задачи необходимо создание и развитие системы профессиональной ориентации обучающихся. Основные положения государственной политики в этом вопросе нашли свое отражение в следующих нормативно – правовых аспектах:

- ❖ поручение Правительства РФ от 26.07.2011 г. АЖ-П8-528 об обеспечении реализации комплекса мер по проведению профессиональной ориентации

учащихся;

- ❖ поручение Правительства РФ от 25.04.2014 г. № ОГ-П8-2956 о выполнении комплекса мер, направленных на совершенствование профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях;
- ❖ совместный приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 27.08.2013 г. № 390/985 «О межведомственном координационном совете по профессиональной ориентации молодежи»;
- ❖ распоряжение Правительства РФ от 05.03.2015 г. № 366-р «Об утверждении плана мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий».

Объективно сложившаяся ситуация современного экономического развития определила ряд вызовов системе профориентационной работы, на которые система образования должна адекватно реагировать.

Первый вызов: в настоящее время ощущается острая нехватка рабочих кадров и специалистов для работы в промышленности, жилищно-коммунальном, строительном секторе экономики. В 2014 году среди вакансий, заявленных работодателями, рабочие профессии по стране составили 71%.

В этой связи, не случайно, что приказом Министерства труда и социальной защиты РФ разработан список 50-ти наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, которые требуют среднего профессионального образования. При составлении списка ориентир был, в первую очередь, на высокотехнологичные отрасли промышленности и сферу услуг. Перечни специальностей сформированы Минтрудом России совместно с Минобрнауки России, Агентством стратегических инициатив, Советами по профессиональным квалификациям Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, органами власти,

объединениями работодателей, объединениями профсоюзов, образовательными и иными заинтересованными организациями.

Однако выпускники школ по-прежнему ориентированы в основном на такие специальности, как юрист, экономист, менеджер, банковские работники. Численность указанных выше специалистов превосходит спрос на рынке труда примерно в три раза.

Второй вызов: происходящие в настоящее время системные изменения в образовании должны быть направлены на обеспечение требований инновационной экономики, определяемых необходимостью перехода к новому технологическому укладу.

В экономической науке под технологическим укладом понимается совокупность освоенных обществом технологий на определенном этапе исторического развития³. Изменение этих укладов отражает закономерности цикличности экономического развития. Технологический уклад отражает определенный этап (уровень) технологического процесса, проявляющийся в практическом овладении человеком новых технологий. Речь идет об умении жить в единстве с развитием экономики.

Анализируя уровень развития технологического уклада на современном этапе, заместитель Председателя Правительства РФ Д. Рогозин отметил, что 30% существующих в стране технологий относится к технологиям III технологического уклада, более 50 % - IV технологического уклада, 10 % - V технологического уклада, что не отвечает требованиям современного уровня экономики.

Особенностью системы образования является то, что ввиду инерционности своего реального воздействия на экономику она уже сегодня должна быть ориентирована на формирование воспроизводственной системы

³ Цит. по: Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. – М.: ВладДар, 1993. – С. 5.

VI технологического уклада, становление и развитие которого в ближайшие два-три десятилетия будут определять развитие мировой экономики. По мнению специалистов, ядром нового уклада станут так называемые НБИК-технологии: нано- и биотехнологии, информационно-компьютерные технологии нового поколения (квантовые, оптические, компьютерные)⁴.

Третий вызов: новым предметом для пересмотра модели современного образования стала высокая динамика изменений, при которых компетенции будут быстро устаревать, сложность профессиональных задач возрастает, некоторые профессии, которые вчера казались фантастикой, в будущем станут популярными и востребованными. В этой связи само образование должно приобрести форму «образования через всю жизнь». Поэтому, созданный Агентством стратегических инициатив совместно со специалистами Сколково разработали «Атлас новых профессий» – уникальный проект, который поможет понять, в каких отраслях экономики будут появляться новые технологии, и какие новые специалисты потребуются для работы с этими технологиями в будущем. Если заглянуть за горизонт, то очевидно, что профессии, которые будут возникать в ближайшие годы в высокотехнологичных секторах российской промышленности, потребуют совершенно новых компетенций, которые находятся на стыке нескольких отраслей. В целом важной тенденцией является усложнение и комплексность деятельности высококвалифицированных специалистов. Мультидисциплинарность будет являться одним из конкурентных преимуществ специалиста будущего. В промышленности возникнет потребность в специалистах с

⁴ НБИК-технологии введены в 2002 г. М. Роко и У. Бейнбриджем, авторами отчета «Конвергенция технологий для улучшения человеческой жизнедеятельности: нанотехнологии, биотехнологии, информационные технологии и когнитивная наука», подготовленного для Всемирного центра оценки технологий // Семенова Е.А. Проблемы формирования нового технологического уклада в России // www.riss.ru/analitika/2501#.VC6xLa7H6V.

взаимосвязанными компетенциями, позволяющими проектировать и адаптировать новые продукты, проводить маркетинг и организовывать процессы ее производства. Атлас – сигнал для молодых людей, определяющих свою карьерную траекторию, во что стоит инвестировать свой потенциал. Для образования и бизнеса – это возможность предпринять совместные шаги по разработке новых образовательных программ уже сейчас, чтобы у нас был шанс вырастить таких специалистов для «новой промышленности».

Исходя из этого, Президентом Российской Федерации В.В. Путиным поставлена задача создания «умной» экономики, определяемая необходимостью опережающего развития науки, динамичной реализацией её достижений. Приоритетом образования при этом становится задача подготовки высококвалифицированных инженерных кадров. Ее решение невозможно без создания «умной школы», нацеленной на расширение возможностей естественнонаучного и математического образования, развития интереса обучающихся к технологическому профилю в общеобразовательной школе и дополнительном образовании.

Правительством РФ и Министерством образования и науки РФ подготовлен пакет нормативно-правовых актов, регламентирующих основные направления деятельности в данном направлении⁵. В то же время

⁵ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрено Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18.07.2013 г. № ПК-5вн); Стратегия инновационного развития российской Федерации на период до 2020 г.: утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации № 2227-р от 08.12.2011 г.; Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации, утверждена Президентом Российской Федерации № Пр-212 от 07.02.2008 г.; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации № 295 от 15.04.2014 г.; Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1772-р от 14.10.2010 г.; Концепция математического образования в Российской Федерации: Распоряжение Правительства РФ № 2506-р от 24.12.2013 г. и др.

приходится констатировать, что на уровне муниципалитетов и образовательных организаций еще не достигнуты желаемые результаты, не везде решен вопрос разработки механизмов их системного внедрения.

Проведенный слушателями Президентской программы анализ на региональном уровне позволяет сделать **следующие выводы**:

- в последние годы сохраняется диспропорция количества выпускников, сдающих профильные предметы естественнонаучного, математического и гуманитарного профилей в рамках государственной итоговой аттестации в форме ЕГЭ. По анализируемым регионам это соотношение достигает 1:3⁶. Количественные данные представлены на рисунке 1..

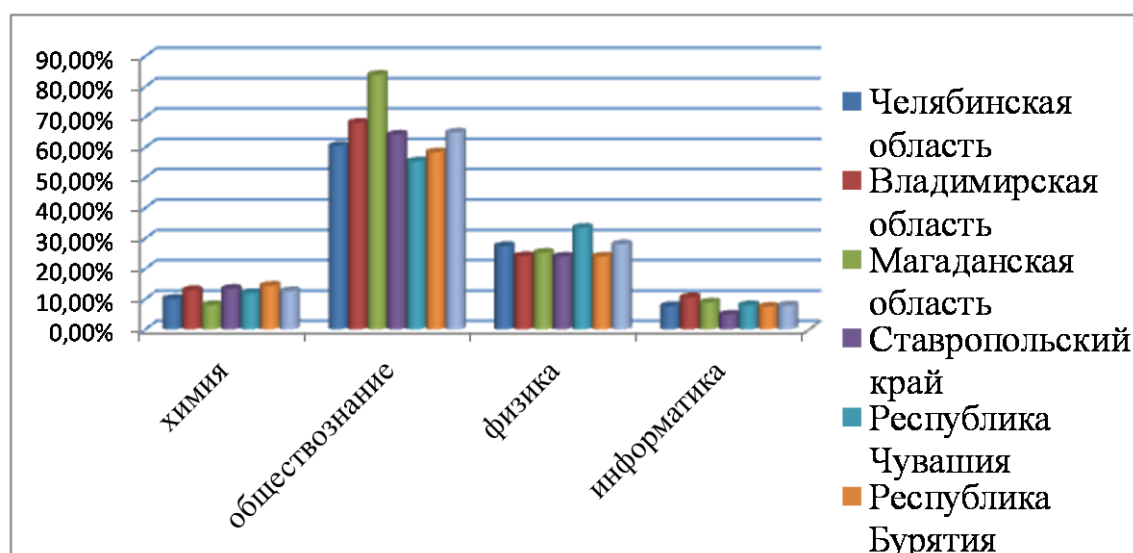


Рисунок 1. Соотношение профилей ЕГЭ.

Причинами тому могут быть:

- ❖ как незаинтересованность обучающихся к изучению дисциплин естественнонаучного и математического профилей, так и сохраняющаяся в обществе тенденция к получению любого (прежде всего гуманитарного) высшего образования как «социального лифта»;

⁶ Данные официального информационного портала ЕГЭ.

- ❖ низкий процент охвата детей программами дополнительного образования технической направленности, составляющий 2% от общего числа детей, пользующихся услугами дополнительного образования. При этом процент охвата детей программами дополнительного образования художественно-эстетического направления составляет 55%, спортивного направления – 29%, интеллектуального направления – 14%⁷;
- ❖ снижение интереса обучающихся к изучению дисциплин естественно-математического цикла с 70% к концу обучения в начальной школе до 20% к окончанию основного общего образования;
- ❖ сохраняется стереотип и недооценка родителями инженерного вектора развития образовательной среды.

Выбор профессии – это важный шаг в жизни человека, сложный и ответственный. Поэтому не менее важно, каким образом молодые люди выбирают будущую профессию. Очень часто молодые люди выбирают профессию под влиянием внешних обстоятельств, учитывают мнение близких, внешнюю атрибутику профессии, престижность и ее экономическую выгодность. Но не всегда эти обстоятельства связаны с индивидуальными особенностями и склонностями человека.

В настоящий момент существующие формы и методы профориентационной работы со школьниками носят фрагментарный характер. Во взаимодействии учреждений и организаций разного уровня в профориентационной работе отсутствует системность, что в большинстве случаев лишает школьников возможности попробовать себя в той или иной профессии, а ресурсы учреждений используются не эффективно. Школа недостаточно взаимодействует с родителями в вопросах подготовки

⁷ Среднестатистические данные выведены из показателей, представленных МОУО регионов, участвующих в написании данного проекта.

обучающихся к осознанному выбору профессии, наблюдается низкая информированность семьи о реальной ситуации на рынке труда.

Поэтому проблема подготовки молодежи к профессиональной деятельности, самореализации личности – одна из актуальных проблем в образовании на сегодняшний день.

В этой связи, объективно сформировалась необходимость создания на муниципальном уровне такой профориентационной среды, которая объединит все заинтересованные стороны - образовательные организации общего образования, профессиональные образовательные организации, учебные центры работодателей, инвесторов, органы местного самоуправления, предприятия социальной и экономической сферы, родителей - для формирования профессионального самоопределения учащихся.

Вопросы профориентационной работы являются предметом особого внимания проектной деятельности в формате Президентской программы подготовки управленческих кадров в сфере образования. Это такие проекты, как, например:

- ❖ «Адаптация образовательной среды к требованиям технологического уклада» - 4 поток 2014 года;
- ❖ «Развитие профориентационной среды муниципалитета» - 3 поток 2015 года;
- ❖ «Кластерная форма организации доступной профессионально-образовательной среды для лиц, находящихся в социально опасном положении» 4 поток 2015 года;
- ❖ «Интеграционная логистика как способ развития инженерно-технического профиля в образовательной организации» - 1 поток 2016 года;
- ❖ ««Лифт к профессиям будущего» как основа

профориентационной работы муниципалитета в современных условиях» - 4 поток 2016 года, и многие другие.

Созданные проектные наработки позволяют выделить общее и особенное для предложенных проектных решений.

Общее в проектных решениях:

❖ проектные решения строятся на основе модернизированной информационно – аналитической среды. Модернизации подвергается существующая информационная среда муниципалитетов и регионов;

❖ организация различных форм кластерного взаимодействия сторон, заинтересованных в устойчивом социально – экономическом развитии региона;

❖ переход на новую систему организационного управления с усилением государственно – общественной составляющей;

❖ интеграция системы дополнительного образования в систему общего образования по наиболее актуальным направлениям развития экономики муниципалитета и региона в целом;

❖ поэтапное непрерывное погружение в профориентационную среду (от «школы знаний» через «школу деятельности» к «школе мышления»);

❖ формирование групп детей по интересам для повышения эффективности профориентационной работы;

❖ создание базовых организаций для проведения профессиональных проб обучающихся.

Важно отметить, что при наличии неких общих элементов в проектных решениях, каждый проект по тематике профориентационной работы уникален.

Особенным в проектных решениях является:

❖ многообразие форм кластерного взаимодействия заинтересованных сторон. В проектах рассматриваются особенности организации как взаимодействия между образовательными организациями одного или различных уровней образования, так и межведомственных взаимодействий с муниципальными и региональными учреждениями, а также с сообществами работодателей. При этом предлагается широкий набор форм взаимодействия: от сетевого взаимодействия до полноценного кластера межведомственного взаимодействия;

❖ ориентация проектов на отдельные категории детей: детей с ограниченными возможностями здоровья, детей, находящихся в социально - опасном положении или в тяжелой жизненной ситуации, одаренных дети и т.п.;

❖ различная «глубина погружения» в профориентационную работу. Здесь в проектах учитываются возрастные особенности детей, при организации знакомства с профессиональной деятельностью и профессиональных проб;

❖ особые предметы проектной деятельности: создание организационных структур; внедрение конструктора образовательных траекторий; формирование новых форм кластерного взаимодействия и т. п.

Разработанные проекты по тематике профориентационной работы находятся на стадии внедрения в практику деятельности систем образования. Например, проект «Кластерная форма при организации доступной профессионально-образовательной среды для лиц, находящихся в социально опасном положении», выполненный руководящими работниками системы профессионального образования города Москвы и успешно защищен в ноябре 2015 года нашел позитивный отклик в Департаменте образования города Москвы и стал основой для Распоряжения №448р от 17 ноября 2015 года «О проведении проекта «Профессиональное образование без границ» в

образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы».

Профессиональная и социальная адаптация лиц, находящихся в социально опасном положении реализуется за счет организации взаимодействия между образовательными организациями, социальными институтами, работодателями. При этом реализуются возможности платформы профориентационной адаптации (ППА), как кластерной формы взаимодействия – взаимовыгодной для всех участников проекта.

Реализация проекта предполагает:

- создание платформы профессиональной адаптации как кластерной формы организации доступной профессионально-образовательной среды;
- создание информационной ресурсной базы педагогических разработок, реестра образовательных программ профессионального обучения и дополнительного образования технической направленности;
- осуществление мониторинга по реализации механизмов проекта;
- обеспечение занятости работоспособного населения;
- реинвестирование средств в виде квалифицированных рабочих по своему профилю;
- повышение инвестиционной привлекательности и престижа системы среднего профессионального образования;
- решение социальных задач;
- вариативность выбора маршрутов профессиональной адаптации и др.

Получение профессиональных навыков и профессии лицами, находящимися в социально опасном положении через профессиональное обучение и дополнительное образование позволит таким детям социализироваться в обществе, повысить мотивацию к обучению.

В результате взаимодействия субъектов платформы профессиональной адаптации формируется доступная профессионально-образовательная среда, характеризующаяся информационной открытостью для детей и родителей, общественности.

В настоящее время реализуется первый этап (подготовительный) – 2015-2016 учебный год: осуществляется мониторинг запросов, потребностей и возможностей всех участников проекта, влияние на общественное мнение через СМИ и другие информационные ресурсы, подбор педагогических кадров для реализации проекта, разработка перечня профессий для ЛСОП и образовательных программ.

В частности, на сегодняшний день, в Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение города Москвы «Политехнический колледж № 8 имени дважды Героя Советского Союза И.Ф. Павлова» до начала реализации проекта наблюдалось существенное уменьшение плана набора в течение последних трех лет, и как следствие, уменьшение контингента. Поэтому, колледж напрямую заинтересован в привлечении дополнительного контингента обучающихся. При появлении контингента обучающихся, не сдавших ГИА в 9 классе и не имеющих возможности дальше обучаться ни в школе, ни в колледже, не могут, острота проблемы контингента несколько уменьшилась. Родители этих детей поддержали инициативу руководителя колледжа. Колледж осуществил набор первой группы обучению по профессии «Слесарь по ремонту автомобилей».

Проведен мониторинг детей в СОП и установлено, что чаще всего, дети, не сдавшие ОГЭ, из неблагополучных семей, где родители не в состоянии оплачивать обучение, даже если стоимость минимальна, поэтому наличие бюджетных мест очень будет способствовать продвижению этого проекта.

В этой связи, Департамент образования города Москвы издал Распоряжение №448р от 17 ноября 2015 года «О проведении проекта «Профессиональное образование без границ». В настоящее время колледжи города Москвы изучают запросы родителей и под эти запросы разрабатывают другие образовательные программы (наладчик оборудования, оператор ЭВМ, слесарь механосборочных работ), В этом году планируется набрать 4 группы из числа детей, не сдавших ОГЭ и запуск этого проект для школьников, обучающихся в кружках колледжа.

Установлены контакты и организуются кластерные формы взаимодействия с окружными центрами профориентации и молодежными центрами, по выявлению детей в СОП и ТЖУ и продвижению проектной идеи эти структуры.

ОТ УЧЕБНОГО ПРОЕКТА НА ПРЕЗИДЕНТСКОЙ ПРОГРАММЕ ДО РАЗВИТИЯ ЕЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

*Т. П. Софронова, заведующая Отделом
образования администрации Еловского
муниципального района (Пермский край),
выпускник Президентской программы*

Проект, о котором я хочу вам рассказать, был разработан три года назад, осенью 2013-го на Президентской программе подготовки управленческих кадров. Тогда он назывался «Профессиональная среда сельской школы как условие формирования предпринимательской компетенции учащихся». Затем при реализации он получил новое название «Богатая сельская школа».

Проект начал внедряться в жизнь практически сразу после его разработки, поскольку очень важен для нашего района.

Постановка проблемы

Несколько слов о нашей территории и о проблеме, для решения которой и разрабатывался проект:

Еловский район Пермского края – 9,5 тыс. жителей. Почти третья часть из них – пенсионеры.

90% - дотационности.

Отсутствие крупных производств.

Стабильно отрицательные демографические показатели.

Стабильная миграция населения в города.

И вместе с тем, четвертое место в крае по комфортности проживания (где оцениваются дороги, доступность медицины и образования).

В районе осталось всего три средних школы, шесть основных, одна коррекционная и детские сады.

В общем-то, по всем школьным показателям мы работаем неплохо. На ЕГЭ есть высокие результаты, бюджетные места в ВУЗах. В этом году наш район в лидерах в крае по поступившим в ВУЗы с высокими баллами ЕГЭ. Девятиклассники не блещут, конечно, но аттестаты все же получают.

И на сегодняшний день получается парадоксальная ситуация – чем лучше работает сельская школа – тем быстрее пустеет село. Причем, сегодня дела обстоят так, что из села уезжают не только умные и способные ученики,

но и слабоуспевающие, которые работают потом в городах грузчиками, дворниками и т.п. Если на этот процесс никак не влиять, то в скором времени в нашем районе молодого населения практически не останется.

Этим проектом мы хотим попытаться решить проблему оттока молодежи из района.

Основная причина, по которой уезжают в города – это отсутствие рабочих мест с хорошей зарплатой. И вместе с тем, у нас в каждом селе есть успешные предприниматели с весьма высоким уровнем жизни и доходов. (Ежегодно по налоговым декларациям более 100 жителей Еловского района показывают доход более 1 млн.рублей. Значит, это возможно: достойно обеспечивать себя в нашем районе). Наш проект ориентирован на формирование у школьников предпринимательских компетенций в сельскохозяйственной сфере.

Цель проекта. Целью проекта стало создание в сельской школе такой профессиональной среды, которая предоставляла бы возможности для самоопределения учащихся и формировала бы их предпринимательские компетенции.

Чтобы наиболее эффективно достичь этой цели, необходимо соединить три вещи: воспитание, обучение и практику.

Воспитание мы намеренно ставим первым в этом ряду. Все воспитательные моменты нацелены на то, чтобы у выпускника школы было желание вернуться на свою родную землю и вкладываться в ее развитие.

«А почему возникает желание остаться?»

Если любишь.

Если веришь, что здесь лучше.

Если точно знаешь, что ты здесь нужен.

Если чувствуешь себя ответственным и не можешь бросить.

В последние десятилетия сельский образ жизни совершенно не позиционируется как позитивный и привлекательный для молодежи. Единственный, пожалуй, положительный рекламный ролик на эту тему: «Хорошо иметь домик в деревне»... Педагоги школ достаточно робко на уроках и классных часах говорят о любви к своей малой родине и о личной ответственности каждого жителя за ее судьбу.

Поэтому важной задачей нашего проекта является создание современной воспитательной системы школы на базе традиционных ценностей сельской жизни.

(Формирование ценностей сельского образа жизни:

- ❖ особая школьная среда, тематический дизайн помещений,
- ❖ патриотические мероприятия с акцентом на своей «малой родине» (фотовыставки о своем селе, исследовательские экскурсии по изучению местной флоры и фауны, этнографические исследования на местном материале),
- ❖ современные мероприятия, связанные с сельским хозяйством: конкурс по карвингу, конкурс флористических композиций и проч.,
- ❖ ярмарки-продажи выращенной школьниками продукции.)
- ❖ (Формирование предпринимательских компетенций:
- ❖ В тематику классных часов включаются истории об успешных бизнесменах, истории создания известных бизнес-корпораций;
- ❖ Приглашение бизнесменов Еловского района на встречи со старшеклассниками, выходы на производство.)

И еще один очень важный воспитательный момент, который заложен в нашем проекте – это преодоление иждивенческой позиции. Со школьной скамьи! Меня совершенно поразила одна фраза, которую я прочитала в концепции целевой программы «Семья и дети Пермского края»:

«Особенностью Пермского края является преобладание в структуре доходов семей доли социальных трансфертов над долей заработной платы, что ведет к развитию иждивенческой позиции. Доля заработной платы в структуре денежных доходов в крае составила в 2011 г. – 32,9 %, в РФ - 65,9 %». Только третья часть доходов - это зарплата! Остальное - пенсии, пособия по безработице, детские пособия и проч. Как может развиваться экономика при таком отношении народа к работе?! Надо перевоспитывать!

Следующий блок – это обучение. Обучение в нашем проекте состоит из курса по основам ведения бизнеса на сельской территории и курсов по отдельным сельскохозяйственным направлениям (картофелеводство, питомниководство и т.д.). Преподавание ведут сотрудники краевой сельскохозяйственной академии. Также для освещения местных тем привлекаются и районные специалисты. Курс по основам ведения бизнеса должен быть максимально приближен к местным условиям.

Практический блок интересен тем, что ученики получают денежные гранты на реализацию своих бизнес-проектов и в итоге получают реальную прибыль. Школа также защищает свой бизнес-проект на конкурсе и реализует его, получая при этом внебюджетные средства.

Ожидаемые результаты проекта.

Полноценная реализация этого проекта может дать мультипликативный эффект:

1. Повышается уровень финансовой грамотности школьников, участвующих в проекте.
2. Учащиеся овладевают предпринимательскими компетенциями.
3. Учащиеся приобретают сельскохозяйственную грамотность.

4. Сельская школа ведет деятельность, приносящую доход. Появляются внебюджетные финансовые средства. Происходит развитие материально-технической базы.

5. Существенное удешевление и улучшение качества питания за счет самостоятельно выращенных овощей и ягод.

6. Подростки из малообеспеченных и асоциальных семей получают возможность успешно социализироваться в сельском сообществе.

7. Очень важным эффектом будет преодоление иждивенческой позиции сельской молодежи и нацеленность на производительный труд.

8. Сельский образ жизни станет более привлекателен для молодежи и, соответственно, уменьшится миграция населения в города. Будет наблюдаться прирост численности постоянного населения в Еловском муниципальном районе.

9. Увеличение количества вновь созданных ИП и КФХ в Еловском муниципальном районе. Муниципальное образование «Еловский район» будет развиваться.

2020-2025 годы – замеры отдаленных результатов проекта: количество выпускников, открывших свое дело в сельскохозяйственной сфере в Еловском муниципальном районе.

Как внедрялся проект. Управленческие механизмы.

1. Добывание денег. Финансовое и нормативно-правовое обеспечения проекта.

Конец 2013 года. Формирование бюджета на следующий год. Надо убедить Главу администрации и его заместителя по социальным вопросам в полезности моего проекта.

При удобном случае посвящаю в свои планы некоторых депутатов Земского собрания. Отзываются положительно, не без скепсиса, конечно, но шанс мне все-таки дают.

На 2014 год в бюджете запланировано для системы образования 100 тысяч рублей на воплощение проекта в жизнь!

Постановлением администрации включаем проект в муниципальную программу развития отрасли образования и утверждаем порядок расходования средств по проекту.

2. Вовлечение участников.

Очень важно **верное определение первого участника**. Выбор падает на Дубровскую среднюю школу. Это единственная школа в районе, обрабатывающая большой пришкольный участок.

Я подробно излагаю проект директору школы Пачиной Л.Л.

Спрашиваю, нужен ли им мотоблок, теплица и сортовой посадочный материал? Обещаю, что отчетов будет по минимуму.

Главное – живое дело.

Она соглашается.

3. Наведение мостов. (Привлечение партнеров).

Нужно срочно наводить мосты между всеми участниками. Распечатываю свой проект и иду раздавать его по этажам администрации.

Отдел экономики. Его святая миссия – развивать предпринимательство на нашей территории. Рассказываю им, насколько необходимо их участие в этом проекте. Нужно показать подрастающему поколению, какой бизнес можно вести в Еловском районе. Дать примеры успешного предпринимательства здесь. Рассказать, какие виды поддержки может получить начинающий предприниматель из местного и краевого бюджета.

Отдел сельского хозяйства. Они, наверное, должны быть самыми заинтересованными в том, чтобы увеличивалось в районе количество людей, ведущих бизнес на земле. Предлагаю им выехать с нами на пару занятий и рассказать, какие направления сельскохозяйственного производства сейчас в тренде. Что лучше идет в нашем районе. Какие ниши еще свободны. Куда можно потом реализовать то, что вырастишь. Какие программы по сельскому хозяйству действуют.

Центр занятости населения. Они всегда охотно откликаются на любые предложения, лишь бы народ работал, а не стоял на бирже. Предлагаю им рассказать старшеклассникам о действующих проектах по самозанятости, о востребованных в районе профессиях, о людях, открывших свое дело, благодаря поддержке ЦЗН.

Краевая сельскохозяйственная академия.

Вместе с директором школы набрасываем письмо в Пермскую сельскохозяйственную академию. Нам нужна консультация специалистов при оценке возможностей пришкольного участка, еще нужен преподаватель по написанию бизнес-планов в сфере растениеводства и специалисты по картофелеводству и ягодным культурам.

Сельхозакадемия откликнулась быстро. Как оказалось, мы весьма заинтересованы друг в друге. Для академии участие в нашем проекте – это хорошая возможность проведения профориентации. Мы договариваемся о выезде специалистов на школьный участок. Решаем вопросы оплаты труда преподавателей по спецкурсам и заключаем предварительные договора.

4. Подготовительные процессы на местности. Весна 2014 года.

В середине мая приехали специалисты из сельхозакадемии.

Мы получаем подробнейшую консультацию по использованию пришкольного участка.

Окончательно определено: основным направлением школьного бизнеса будет питомниководство, т.е. производство саженцев ягодных и декоративных культур на продажу. Ну и, конечно же, школа продолжит выращивать овощи для своей столовой, а излишки будут продавать. Дубровская школа купила новенький мотоблок и инвентарь, теплицу. Осенью приобрели саженцы ягодных и декоративных культур.

Преподаватель с/х академии начал по субботам преподавать курс по питомниководству. Многие мамы тоже ходят его слушать.

5. Информационная поддержка проекта.

Теперь нужно поработать над информационной поддержкой проекта и формированием позитивного общественного мнения. Используем все имеющиеся ресурсы.

Февраль 2015 года – традиционные сельские сходы, на которые выезжает администрация района с отчетами. В каждой деревне я рассказываю о начале проекта, о том, что считаю важным учить детей работать и зарабатывать. Люди отзываются одобрительно.

Дубровская школа регулярно освещает в районной газете все этапы проекта. Также размещаем информацию на сайте администрации Еловского района.

Сайт Минсельхоза.

Я налаживаю связи с Министерством сельского хозяйства Пермского края, и мои заметки начинают публиковаться на сайте краевого Минсельхоза. (И Минсельхоза РФ).

6. Обеспечение методической поддержки и сопровождения проекта

Для того, чтобы проект жил и развивался, необходимо его органично вплести в систему школьной работы и замотивировать педагогический коллектив на участие в проекте. Весной 2015 года мы вместе с районным информационно-

методическим центром проводим выездной проектный семинар на базе Дубровской школы.

Я знакоблю весь коллектив школы с целями и задачами проекта. Рассказываю о выгодах для педагогов при участии в проекте. Работаем по группам. Меня больше волнует, как организовать воспитательный процесс, поэтому я работаю с организаторами и классными руководителями. Коллеги-методисты работают с учителями-предметниками.

В конце такого проектного метод.дня все участники делятся своими идеями и в итоге у нас получается вполне внятная картина, как будет реализовываться воспитательный и образовательный аспекты проекта.

7. Контроль за процессом.

С этого момента из моих управленческих задач остался только контроль и корректировка по мере надобности.

В апреле 2015 года дубровские школьники защитили свои проекты, получили на их реализацию гранты, в течение лета они их реализовывали, и в сентябре всю свою продукцию продавали на районной сельскохозяйственной ярмарке (фото). Было воплощено в жизнь семь детских проектов. Самый большой доход составил 4 800 рублей чистой прибыли.

Таким образом, один цикл проекта был завершен в конце 2015 года.

В 2016 году цикл был повторен. Весной дети также защитили проекты, получили гранты, в течение лета реализовывали, а осенью вновь продавали свою продукцию.

Также выполнялись и другие мероприятия проекта – экскурсии в успешные агрофирмы и частные хозяйства. Выдающимся событием было посещение страусиной фермы. И что удивило сопровождающих педагогов, что дети не просто любовались птицами, а интересовались у хозяев, насколько выгодно заниматься страусами, с чего начинали они свой бизнес.

Также в 2016 году в проект была включена еще одна школа – Брюховская коррекционная школа-интернат для детей с ОВЗ. Основные мероприятия проекта адаптировали для детей с легкой умственной отсталостью. Им оказалось вполне по силам составить свои бизнес-планы по выращиванию рассады и размножению комнатных цветов, и на весенней ярмарке 2016 года дети с преподавателями выручили 13885 рублей.

9. Диссеминация опыта

Для того, чтобы проект расширялся, необходимо вовлекать в него и другие школы района. В июне этого года мы провели на базе Дубровской школы выездное совещание директоров, также пригласили на него Главу района и его заместителя по социальным вопросам. И всеми средствами старались приобщить к нашим ценностям.

Посмотрели учебно-опытный участок, питомник ягодных и декоративных культур, новую садово-огородную технику, цветник перед школой.

Директор школы и заведующий участком рассказали о финансовых выгодах участия в проекте, о значительном удешевлении и улучшении качества школьного питания.

Эффекты от реализации проекта:

Проект находится в стадии реализации и замеры его результативности еще не проводились, но некоторые эффекты и изменения можно отметить:

Для детей:

достижение результатов образования, предусмотренных ФГОС:

- ❖ Предметные (применение знаний в учебно-проектных ситуациях)
- ❖ Метапредметные: коммуникативные УУД (формирование компетентности в общении со взрослыми), надпредметные умения (создавать проекты)

- ❖ Личностные (сформированность уважительного отношения к труду, наличие опыта участия в социально значимом труде.)
- ❖ **Для педагогов:**
- ❖ С момента начала проекта повысилась активность педагогов Дубровской школы по участию в конкурсах и конференциях, а также более активно педагоги стали выходить на аттестацию:

• Аттестация педагогов		
•	• 2015	• 2016
• 1 кв.кат.	• 25,2%	• 29%
• высшая	• 8,7%	• 10%
•	•	•
• Участие в конкурсах проф.мастерства	• 48%	• 55%

Для учреждения:

- ❖ Участие всех педагогов школы в проекте, совместная разработка воспитательной системы и программы развития школы помогли **сплочению коллектива** и выстраиванию конструктивных взаимоотношений между администрацией школы и педагогами.
- ❖ Была **разработана** действительно актуальная, учитывающая местные особенности, «своя» **программа развития учреждения**
- ❖ Укрепление МТБ и появление внебюджетных доходов

Для системы образования района:

- ❖ Формирование конкурентной образовательной среды в районе, повышение активности других учреждений
- ❖ Повышается ценность местного образования в глазах населения. Люди видят, что школа занимается общественно полезными делами.
- ❖ Выстраивание концепции районной образовательной политики, связанной с основными направлениями развития Еловского района.

Перспективы проекта:

Расширение состава участников проекта. К началу следующего года необходимо подтянуть еще одну школу в проект.

И кстати, совсем необязательно это будет также выращивание овощей. Это могут быть и народные промыслы, и вообще любой продуктивный труд, который может принести прибыль.

Апробация новых агротехнологий по повышению плодородия почвы и урожайности.

Сейчас мы прорабатываем идею, как организовать сборку систем автоматизации для теплиц, в рамках, скажем, объединения дополнительного образования по техническому творчеству для старшеклассников.

В Дубровской школе планируется продолжать изучение возможностей проекта в достижении образовательных результатов, предусмотренных ФГОС. Методические разработки на эту тему педагогов начальной школы, педагогов, преподающих дисциплины естественно-научного цикла, учителей технологии.

Трудности в реализации проекта

1. Мировоззренческая. Урбанистическая идеология в СМИ. Страшно было начинать идти против сформированного общественного мнения в части того, что показатель успешности человека – это проживание и

трудоустройство в городе. Хотя ученые-географы пишут, что процессы урбанизации в России подходят к концу. Город начинает терять свою привлекательность в глазах населения. Так что, надежда есть.

2. Малая численность учеников в сельских школах не позволяет обрабатывать пришкольные участки. Но можно продумать вопрос о привлечении дополнительных трудовых ресурсов.

3. Огромное количество юридических тонкостей трудоустройства несовершеннолетних.

4. Ограничения Роспотребнадзора в части заготовки овощей для школьных столовых.

Но все эти трудности можно преодолеть.

Я верю, что у нашего проекта есть будущее и неплохие перспективы развития. У нас уже много единомышленников и соратников. Кстати, сегодня со мной приехали два педагога Дубровской школы, благодаря которым проект движется. И я очень благодарна им за поддержку.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ КОМПЛЕКСОВ (В ПЕРИОД ИХ СТАНОВЛЕНИЯ) (НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ КОМПЛЕКСОВ В Г. МОСКВЕ)

Верглинский А.Ю.

заместитель директора

Центра развития образовательных

систем ИОН РАНХиГС

В настоящее время одним из основных направлений развития образования является создание многофункциональных образовательных комплексов.

На нормативном уровне создание многоуровневых территориальных образовательных комплексов зафиксировано в Государственной программе развития образования города Москвы «Столичное образование» 2012-16гг.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ ясно и четко определяет круг обязанностей директора школы, который несет ответственность перед государством за организацию и качество учебно-воспитательной работы с учащимися, укрепление их здоровья и

физическое развитие, связь школы с семьей, педагогическое сопровождение, а также за хозяйственно-финансовое состояние школы.

В перечень поручений Президента Российской Федерации от 2 мая 2012 г., были включены два пункта непосредственно касающиеся руководителей общеобразовательных учреждений:

- «обеспечить переход на конкурсную систему отбора руководителей общеобразовательных учреждений с публичным представлением кандидатами программы развития общеобразовательного учреждений и последующим заключением срочного трудового договора с победителями конкурса»;

- «разработать показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений, в том числе с учетом мнения родителей и обучающихся, и представить в установленном порядке предложения по их применению».

Исполнение поручений Президента предполагает не только активную работу органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, но и участие профессионального и экспертного сообщества, способного сформулировать конкретные предложения с опорой на накопленный научный и практический потенциал.

Практика показывает, что результаты деятельности ОО напрямую зависят от профессионального уровня работы руководителя. Вот почему совершенствование системы оценки деятельности школы станет важным средством повышения мотивации качественной работы ее руководителя. Тенденции мирового развития диктуют необходимость решения масштабных задач модернизации российского общества. Важнейшая роль в осуществлении проектов модернизации отводится профессиональным кадрам в самых различных областях, в том числе и в образовании.

Одним из приоритетных направлений государственной политики в области образования, определенным «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации» («Концепция-2020») и Национальной образовательной инициативой «Наша новая школа» (2010), «Федеральной целевой программой развития образования на 2011-2015 годы» (2011), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» (2012), является развитие кадрового потенциала сферы общего образования. Особая роль в блоке кадровых задач принадлежит руководителям ОО - главным проводникам и исполнителям программы модернизации образования. Важность этого вопроса подтверждается и тем, что Президент РФ В. В. Путин поставил задачу разработки «эффективного контракта» как одного из факторов влияния на качество работы в социальной сфере.

В рамках введения стандартов второго поколения, реализации государственной программы города Москвы на среднесрочный период (2012-2016гг.) «Развитие образования города Москвы «Столичное образование» и нового Закона «Об образовании в Российской Федерации» назрела необходимость оптимизации сети образовательных учреждений и создания структуры, позволяющей качественно выполнять в полном объеме ФГОС общего образования.

На основании постановления Правительства Москвы (№ 86 от 22 мая 2011 года) во всех округах столицы активно ведется создание образовательных комплексов, в которые объединяются как школы, так и дошкольные учреждения.

В 2012 году в Департамент образования города Москвы обратились 2152 государственных образовательных учреждений с предложениями о создании 639 школ-комплексов. С начала 2013 года в Департамент образования города

Москвы обратились 111 государственных образовательных учреждения с предложениями о создании 28 школ-комплексов.

Департамент образования города Москвы поддержал инициативу 893 учреждений в создании 311 школ-комплексов.

В 2014 году на рассмотрении Департамента образования города Москвы находились предложения от 805 государственных образовательных учреждений на создание 210 образовательных комплексов. К 2015 году основной этап объединения образовательных организаций завершился.

Однако рассмотрение Департаментом предложений по созданию крупных образовательных комплексов предусматривает ряд принципиальных позиций. При этом главным остается доступность востребованных московскими семьями качественных образовательных услуг.

При рассмотрении вопросов реорганизации государственных бюджетных образовательных учреждений Департамент образования города Москвы руководствуется требованиями, важнейшее из которых — обоюдное желание коллективов педагогов и родителей, а также аргументированное обоснование подобного решения со стороны администрации учреждений. Кроме того, обязательным является открытое обсуждение вопроса реорганизации на официальных сайтах образовательных учреждений.

На 1 июля 2014 года Департаментом образования города Москвы реорганизовано 1811 образовательных учреждений.

Таблица 3. Количество реорганизованных учреждений

Административный округ города Москвы	Реорганизовано ГОУ
Центральный	152

Северный	168
Северо-Восточный	170
Восточный	260
Юго-Восточный	147
Южный	228
Юго-Западный	200
Западный	212
Северо-Западный	89
Зеленоградский	40
ТиНОУО	66
СПО	79
Всего:	1811

Объединение шло по двум направлениям:

- Объединение школ и детских садов;
- Объединение школ.

Объединение школ и детских садов

Особую роль в рамках реализации Программы «Столичное образование» играет гармоничное развитие ребенка с момента его вхождения в социальную среду - детский сад, пребывания в ней и трансформации своего первого социального опыта при переходе в начальную школу. Сделать этот процесс наиболее комфортным, построить «образовательный лифт» -

основная цель образовательного комплекса «детский сад-школа-семья», основными характеристиками которого являются:

- преемственность ступеней образования для детей от 3 до 17 лет, гарантирующая готовность выпускника детского сада к переходу в новую социальную среду - школу, выпускника начальной школы к активной учебно-познавательной деятельности и творческой активности в ней, выпускника основной школы к самоопределению в профиле и выпускника старшей школы к дальнейшему успешному профессиональному образованию;

- здоровьесберегающая образовательная среда;

- дифференцированный подход - возможность каждой семьи и ребенка выстроить в образовательной среде свою индивидуальную траекторию развития;

- информационная активность - как гарант образовательной и познавательной самостоятельности детей.

Основная образовательная программа дошкольного образовательного учреждения в структуре многоуровневого образовательного комплекса, условия ее реализации обеспечивают непрерывность дошкольного и начального общего образования, а также в дальнейшем эффективную реализацию и освоение обучающимися основной образовательной программы начального общего образования, направленной на развитие всех обучающихся, в особенности тех, кто в наибольшей степени нуждается в специальных условиях обучения, - одаренных детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.

В условиях объединения ДООУ И ОУ осуществляется преемственность образовательного процесса, целью которой является обеспечение полноценного личностного развития, физиологического и психологического

благополучия ребенка в переходный период от дошкольного воспитания к школе, направленного на перспективное формирование личности ребенка с опорой на его предыдущий опыт и накопленные знания. Следовательно, если дети ходят в детские сады, которые присоединены к школам, они автоматически зачисляются в первый класс.

Организованные комплексы предполагают наличие общего руководства, жесткую структуру комплекса, хорошо отработанную нормативно-правовую базу: Устав, локальные акты, четкое распределение обязанностей между администрацией, общее финансирование, базы данных на детей и сотрудников.

Немалое значение имеет и финансовая составляющая. Сегодня образовательные учреждения перешли на нормативное подушевое финансирование. Маленькие детские сады зачастую не могли позволить себе логопеда, педагога дополнительного образования или хорошего бухгалтера. Зато, став частью крупного образовательного центра, они получили возможность нанять высококвалифицированных специалистов, т.е. реорганизация образовательных учреждений не дает какой бы то ни было экономии ресурсов, но при этом значительно возрастает эффективность использования бюджетных средств и использования трудовых ресурсов.

В результате создания таких комплексов, по мнению ДОГМ, должны появиться финансовые, кадровые, методические, материально-технические и иные возможности для реализации современных технологий обучения и воспитания детей на всех уровнях общего образования, включая дошкольное, поддержки педагогических идей, профессиональных компетенций и энтузиазма педагогов.

Однако, как в любом новом процессе, на пути объединения возникают определенные трудности

Таблица 1 Трудности и проблемы, возникающие на первом этапе объединения детских садов и школ

№	Трудности, проблемы объединения детских садов и школ	Решение проблем
1.	Школа стремится включить в детсадовскую программу как можно больше материала для подготовки к первому классу. В детском саду ребята должны играть в развивающие игры, а не изучать школьные предметы.	Разработка инструктивно-методического письма по составлению единого учебного плана для комплексов ДООУ - школа.,а также письма по особенностям реализации образовательной программы дошкольного образования в условиях образовательного комплекса.
2.	Директора комплексов пересматривают штатное расписание входящих ДООУ и выкидывают прачек, кладовщиков, уменьшают количество воспитателей в коррекционных группах и группах для детей с ОВЗ, в ясельных группах.	Разработка примерного штатного расписания для комплексов с учетом всех видов ДООУ и школ, входящих в комплекс.

3.	<p>Школы стремятся на все 100% использовать площади ДОУ: бассейны, спортивные и актовые залы, игровые площадки, в кабинетах ДОУ планируют проводить дополнительные занятия со школьниками, т.е. сделать ДОУ– открытой социальной площадкой.</p>	<p>Разработка совместно с Роспотребнадзором инструктивно-методического письма по соблюдению санитарных норм и возможности использования помещений, предназначенных для детей раннего и дошкольного возраста.</p>
4.	<p>Распределение стимулирующей части зарплаты привело к расколам коллективам и созданию нездоровой педагогической среды.</p> <p>В одних случаях в ДОУ и школе решают все только руководители, а профсоюзный лидер лишь подписывает, в других случаях - директор отдает на откуп представителям коллектива решения, что также приводит к большому разладу и дразгам в педагогических</p>	<p>Проведение курсов обучения для представителей комплексов (администрации и представителей общественности) по новой оплате труда.</p> <p>Разработка инструктивно-методического письма о создании и работе единой комиссии по распределению стимулирующей части зарплаты , о работе окружных конфликтных комиссий комплексов.</p>

	коллективах комплексов.	
5.	<p>Протесты, письма и выступления родителей ДОУ и школ против объединения. Провокация постоянной шумихи вокруг объединения. Родителей сталкивают лбами, дают им недостаточную или непроверенную информацию. Это результат плохой разъяснительной работы среди населения.</p>	<p>Разработка инструктивно-методического письма по созданию общественно-государственного управления комплексом.</p> <p>Методические рекомендации по организации, роли и функций различных общественных объединений комплексов.</p> <p>Методические рекомендации по работе комплексов со средствами массовой информации.</p>

Объединение школ.

Объединение школ должно позволить ученикам получать все образовательные услуги в одном месте.

В начальной школе работают различные кружки для успешной реализации внеурочной деятельности, которая уже в настоящее время в соответствии с ФГОС организуется по различным направлениям развития личности (спортивно - оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное, общекультурное) в таких формах как экскурсии,

кружки, секции, круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, общественно полезные практики и т. д.

С 5 класса начинается многоступенчатая предпрофильная подготовка, направленная на формирование интереса к предметам, выявление способностей обучающегося (изучение потребностей обучающегося, исследования, мониторинг психолога, отзывы преподавателей и классных руководителей о ребенке, пожелания родителей и результаты участия ученика в системе дополнительного образования по интересующему его предмету).

Многоступенчатая предпрофильная подготовка строится на научной основе, чтобы ребенок с хорошей научной базы погрузился в изучении профильных предметов.

В 8 классе начинается предпрофильная подготовка, 8 класс является пропедевтикой профильности, временем, в течение которого каждый ребенок может изменить свое решение, перейдя в другой профиль обучения. В течение этого года учащиеся постигают новый уровень учебной деятельности, приобретают навыки самостоятельной и групповой работы, овладевают проектными технологиями.

В старшей школе (10-11 классы) осуществляется профильная подготовка: если одному ребенку нравится литература, а другому математика, то в мощном комплексе каждый из них сможет получить необходимые знания.

Комплексы дают возможность профессиональной реализации учителям: У учителей появляется полноценная нагрузка, чего не было в маленьких школах. Создание комплексов поможет объединить усилия. Комплексы формируются внутри микрорайонов. Но возможны и исключения. Решение об объединении школ принимает правительство Москвы. В любом случае

без согласия коллективов образовательных учреждений объединение не происходит. Коллектив взвешивают все "за" и "против", анализируют риски.

В результате создания крупных комплексов родители смогут выбирать для своих детей ближайшую к дому школу, которая повысила свою престижность, объединившись с более сильной.

За последние годы выравнено материально-техническое состояние школ и их финансирование. Во всех школах учителя имеют компьютеры, везде есть специальные компьютерные классы. С помощью объединения школ продолжает реализовываться и получает дальнейшее развитие идея открытого образования. Основное ее содержание: у каждого гражданина РФ индивидуальный темп интеллектуального продвижения и социальной адаптации, и каждый гражданин имеет право получить полное общее образование.

Необходимо отметить положительный момент объединения для учителей – это более удобная нагрузка, когда можно работать в одной-двух параллелях, а не во всех классах с 5-го по 11-ый. Возможность более узкой специализации (по предметам, по возрасту детей), тогда как в маленькой школе учителям приходится преподавать несколько близких предметов для того, чтобы получить необходимую нагрузку. Следствие - повышение уровня преподавания.

Для администрации положительный момент - при обеспечении качественной нагрузкой учителей появляется возможность выбирать педагогов. В маленьких школах работают или те, кто очень привык к своей школе, и для кого она стала родной, или те, кто по каким-то причинам не может найти другое место работы.

Для детей главные плюсы объединения особенно видны в старшей школе. Когда в одной параллели классов много, то у школы есть

возможность предложить гораздо более широкий выбор профилей обучения и обеспечить все профили качественными педагогическими кадрами.

Слияние двух и более школ, по мнению ДОгМ, будет способствовать всестороннему развитию детей, к тому же объединение должно дать рациональное распределение кадровых, материальных и финансовых ресурсов. От слияния сильных школ со слабыми, слабые автоматически не становятся сильными, а сильные - сильнее. Так сила школы - это ее сложившийся педагогический и управленческий коллектив, который не может сразу выйти за рамки сложившейся оптимальности. Оптимизация образовательной сети не имеет временного параметра. Этот процесс направлен на достижение главной цели: обеспечение доступности, качества и эффективности образования.

Так же, как и при объединении школ с детскими садами при объединении школ возникают определенные трудности.

Таблица 2 Трудности и проблемы, возникающие при объединении школ

№	Трудности, проблемы объединения школ	Решение проблем
1.	При объединении, например, английской спец. школы в холдинг со спортивной и художественной школой программу УСРЕДНЯЮТ, и вместо четырех дней занятий английским дети получают один. Вместо английского появились дополнительные уроки рисования или физкультуры. Статус английской школы потерян, и дети	Разработка инструктивно-методического письма по составлению единого учебного плана комплекса с учетом профилей влившихся общеобразовательных школ. В данном письме должны быть учтены модели

	учатся по усредненной программе.	различных комплексов и использование существующих резервов.
2.	Оптимизация штатного расписания школ, входящих в комплекс приводит к разладу в коллективе, школы, вошедшие в комплекс под более сильную школу, теряют преподавателей, проработавших много лет на одном месте.	<p>Разработка инструктивно-методического письма об оптимизации штатного расписания комплексов с учетом всех видов образовательных школ, вошедших в комплекс (от художественно-эстетических, языковых, математических и т.д.).</p> <p>Разработка методических рекомендаций о роли общественных органов управления комплекса при рассмотрении комплектования комплексов.</p>
3.	Фонд оплаты труда зависит только от количества учеников, а распределение стимулирующей части зависит от администрации, профкома и управляющего совета. Департамент не устанавливает зарплаты, он определяет минимум. Сегодня органы власти	Проведение курсов обучения для представителей комплексов (администрации и представителей общественности) по новой оплате труда.

	<p>только обеспечивают финансирование.</p> <p>Распределение стимулирующей части зарплаты привело к расколам коллективам и созданию нездоровой педагогической среды.</p> <p>В одних случаях в школе этот вопрос решает только руководители, а профсоюзный лидер лишь подписывает, в других случаях директор отдает на откуп представителям коллектива, что также приводит к большому разладу и дразгам в педагогических коллективах комплексов.</p>	<p>Разработка инструктивно-методического письма о создании и работе единой комиссии по распределению стимулирующей части зарплаты, о создании и работе окружных конфликтных комиссий по рассмотрению жалоб со стороны педагогических работников комплексов.</p>
5.	<p>Протесты, письма и выступления родителей школ против объединения. Провокация постоянной шумиха вокруг объединения. Родителей сталкивают лбами, дают им недостаточную или непроверенную информацию. Это результат плохой разъяснительной работы среди населения.</p>	<p>Разработка инструктивно-методического письма по созданию общественно-государственного управления комплексов.</p> <p>Методические рекомендации по организации, роли и функций различных общественных объединений комплексов.</p>

		Методические рекомендации по работе комплексов со средствами массовой информации.
--	--	---

Предполагаемые результаты создания образовательного комплекса:

1. Новые знания: новые концепции, подходы к образованию, конкретные технологии для выработки инновационных идей.

2. Реализация творческого потенциала педагогов: повышение квалификации молодых учителей, включение всех педагогов в научно - исследовательскую, творческую, поисковую деятельность, направленную на развитие личности как учителей, так и учащихся.

В образовательном комплексе такие результаты достигаются следующим путем:

1. Расширения предметного пространства научно - методической работы за счет осуществления интеграции знаний различных наук (сетевые программы).

2. Привлечения большего числа учащихся в учебно - исследовательскую работу в рамках изучения как школьных предметов, так и профилей.

3. Непрерывного развития творческого потенциала учителей (создание системы переподготовки и кадров).

4. Поиск форм мотивации учащихся к учебной деятельности.

Оценка эффективности деятельности образовательных комплексов

Полнота соответствия результатов деятельности ОО поставленным учредителем задач:

Дошкольное образование:

- обеспечение возможности каждому ребенку в возрасте от 3 до 7 лет, проживающему в городе Москве и нуждающемуся в разных формах образования и развития, возможности получить качественное дошкольное образование;

- увеличение количества образовательных учреждений, удовлетворяющих потребность в дошкольном, общем и дополнительном образовании по месту жительства;

- обновление основных образовательных программ дошкольного образования с учетом требований образовательных стандартов дошкольного образования, а также "Московского стандарта качества образования";

- введение оценки деятельности образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования на основе показателей эффективности их деятельности;

- утверждение государственных заданий на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) с учетом показателей качества государственных услуг (работ) для государственных образовательных организаций города Москвы;

- повышение уровня профессионализма и квалификации педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования в городе Москве.

- введение эффективного контракта в дошкольном образовании предусматривает обеспечение обновления кадрового состава и привлечение молодых талантливых педагогов для работы в дошкольном образовании.

Начальное общее, основное общее и среднее общее образование:

- создание условий для реализации образовательных программ в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;

- повышение качества подготовки обучающихся, в том числе по результатам их участия в сопоставительных исследованиях.

-обеспечение равного доступа к качественному образованию предусматривает введение оценки деятельности организаций общего образования на основе показателей эффективности их деятельности;

-введение эффективного контракта в общем образовании предусматривает обновление кадрового состава и привлечение молодых талантливых педагогов для работы в государственных и муниципальных образовательных организациях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Дополнительное образование детей:

- разработка и реализация программ (проектов) развития дополнительного образования детей;

- совершенствование организационно-экономических механизмов обеспечения доступности услуг дополнительного образования детей;

- разработка и внедрение системы оценки качества дополнительного образования детей;

- разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками государственных образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования детей.

Повышение результативности деятельности ОО

Программными и нормативными документами для образовательной системы России, для каждой школы в частности, является Национальная доктрина образования, Федеральная программа развития образования на 2000-2005 гг., а также Федеральный закон «Об образовании в РФ», «Типовое положение об общеобразовательном учреждении». И в каждом из названных документов четко обозначена проблема качества образования. В этом

контексте важно отметить, что во все периоды своего развития школа ставила одной из важных своих задач совершенствование результативности образовательного процесса. Длительное время она определялась только "качеством знаний" учащихся, но такая ориентация сужала представление о личности ребенка. Поэтому подобный подход к решению проблем совершенствования результативности образовательного процесса постепенно себя изжил. Показатели результативности образовательного процесса в комплексе значительно шире и разнообразнее. Исследования проблем управления комплексом явились основой для поиска факторов целенаправленного воздействия на образовательный процесс с целью повышения его результативности.

Повышение результативности образовательного процесса в комплексе обеспечивается изменением образовательной парадигмы, переходу к личностно - ориентированному обучению, где главное место принадлежит целям развития ребенка, и может быть реализовано при создании следующих основных организационно - педагогических условий:

- высокой профессиональной компетентности учителя, выраженной в его готовности выполнять новую миссию образования - формировать ученика - решателя;

- вариативной образовательной среды, обеспечивающей ученику право свободного выбора пути своего развития в соответствии с задатками, потребностями и интересами;

- информационных образовательных технологий, дающих возможность ученику самостоятельно строить путь самосовершенствования;

- модернизированной системы внутришкольного управления, при которой все участники образовательного процесса сотрудничают в нем на основе партнерства, взаимного доверия и уважения.

Типология образовательных комплексов

Проанализировав, создаваемые в Москве образовательные комплексы, можно попытаться типологизировать их по различным основаниям.

Примерно такая типологизация может выглядеть следующим образом:

1. Управленческие схемы ОК (образовательного комплекса):

1.1. Централизованная модель (Управление осуществляется единолично руководителем, все остальные структуры находятся в его подчинении)

1.2. Коллегиальная модель (Управление осуществляется коллегиальным органом (Совет директоров), не применяется, но могла бы стать достаточно интересным опытом в модернизации системы образования)

2. Модели организации ОК:

2.1. Унитарная модель (Создается ОО, в которой все объединенные части являются структурированными частями одного-единого учреждения. Таковыми, например, являются школы-ступени, объединенные в одну образовательную организацию)

2.2. Филиальная модель (ОО, имеющая головное учреждение и его филиалы по различным микрорайонам, целесообразна при распространении уникального или хорошо отработанного опыта, как например известные Лицеи, Гимназии или специализированные школы)

2.3. Сетевая модель (Объединенная ОО, в которой учреждения сохраняют относительную самостоятельность и существуют в виде сети организаций, согласовывающих свою деятельность по достижению стратегических целей)

3. Модель реализации ОО в ОК (характеризует реализуемые в ОО образовательные программы: дошкольное (ДОУ), общее среднее (ООУ), специальное (СПО), дополнительное образование (ДО))

3.1. ООУ+ДОУ-ДО

3.2. ООУ+ДОУ+СПО

3.3. ООУ+ ДОУ

3.4. ООУ+ООУ

3.5. ООУ+СПО

И т.п.

4. По территориальному принципу:

4.1. Смежные организации (Комплекс, состоящий из близкорасположенных зданий)

4.2. Удаленные организации (Комплекс, объединяющий здания, расположенные в удалении друг от друга)

4.3. Смешанное расположение (Комплекс, в котором здания расположены вблизи друг к другу и в отдалении)

Интересна в этом отношении типология образовательных организаций, предлагаемая М.Л. Аграновичем. С точки зрения ученого, оценка общеобразовательных организаций – это оценка того, как школа решает стоящие перед ней задачи.

В соответствии с выполняемой миссией образовательных организаций по Аграновичу М.Л. выделяется три группы задач:

- учебные – освоение совокупности предметных и над предметных знаний и умений (предметных компетентностей), которые позволяют выпускнику быть успешной на следующей ступени образования или в трудовой деятельности;

-адаптационные – дать навыки которые позволяют выстроить жизненную перспективу (профессиональную карьеру) и включиться в экономическую и социальную жизнь общества – навыки принятия ответственных решений, коммуникативные навыки, навыки коллективной работы;

-социализационные – дать навыки обеспечивающие включение жизнь социума, в том числе толерантности, повысить жизнеспособности, снизить риски социальной эксклюзии для детей из групп (неблагополучных семей) – преступность, безнадзорность и т.п. . В соответствии с данной классификацией каждая образовательная организация, а также её руководитель имеет право на индивидуальный подход в оценивании.

Встает самый важный вопрос нашей работы: чем же образовательные комплексы отличаются от обычных образовательных организаций и по каким критериям возможно их оценивать, если и типов и видов и целей и задач вычленяется огромное множество.

Проведённый анализ опыта аудита показал, что в системе оценки деятельности образовательной организации и руководителя образовательной организации показатели едины для всех видов образовательных организаций, без учёта их индивидуальности и в большей мере оценивается функционирование, а не развитие организации, оцениваются некие абсолютные показатели, не учитывающие ни специфику организации, ни специфику управления, ни разные стартовые возможности различных организаций (часто сводят в единый реестр гимназии, лицеи (т.е. работающие в системе отбора контингента детей и родителей) и средние общеобразовательные организации, часто решающие в большей степени социальные, чем учебные задачи (обучение детей-мигрантов, социально сложных слоев населения). Существующий инструмент оценки не позволяет в полной мере реализовать возможности образовательной организации. Лучшие становятся еще лучше, худшие еще ухудшают свою деятельность. Для совершенствования оценки деятельности руководителя образовательной организации необходимо учитывать возможности и уникальность каждой образовательной организации.

Было бы целесообразно применить к образовательным организациям, находящимся в стадии становления усовершенствованную систему оценки деятельности образовательной организации и ее руководителя, а именно не отказаться от существующих критериев оценки (они необходимы и действенны), а усовершенствовать принципы и методику оценки ОО, и на первых порах применять ограниченное количество наиболее важных критериев оценки деятельности ОО.

Система оценки деятельности ОО и ее руководителя может состоять из трёх частей, а именно:

- 1) принципы;
- 2) матрица оценивания (наличие двух частей: инвариантной и вариативной);
- 3) система показателей и критериев оценивания.

Принципы:

- 1) количество критериев ограничено (выбираются наиболее важные и показательные с точки зрения целесообразности создания ОО);
- 2) критерии измеримы и не допускают двойного толкования (бесспорны) (у критериев не должно быть двойного толкования и просчета);
- 3) измерение динамики, а не статики (смотреть необходимо на развитие, а не функционирование, только таким образом возможно оценить, достигнуты ли цели создания ОО, насколько эффективно управление ОО, именно это позволяет учесть первоначальные стартовые различия);
- 4) наложение на общую динамику по муниципалитету, городу и т.д. (вполне вероятно, что оценивая набор в первые классы мы увидим отрицательную динамику в какой-либо ОО, но вполне вероятно, что это не будет отрицательным показателем, если данный критерий в данном регионе у все ОО отрицательный (например, из-за проблем с демографией);

5) наличие инвариантной и вариативной части (задают приоритеты в соответствии со стратегическими (инвариант) и тактическими (вариант) целями, обратить внимание на необходимый обществу вектор развития ОО);

6) сравнение с собой, а не с другими (сравнивать ОО, как любое социальное явление, возможно только с собой – насколько эффективно управляется и развивается ОО, а для сравнения между собой есть существующие оценки, которые дают картину не развития ОО, не ее эффективности, а статистики и данности, что тоже необходимо, но не в ситуации с вновь созданными организациями).

7) соответствие системы оценки целям и задачам, поставленным учредителем (часто декларируются одни цели, реализуются другие, а оценивается совершенно не связанное ни с одним, ни с другим, или вообще не оценивается соответствие заявленным целям).

Таблица 3 Матрица (пример)

<i>Инвариантная (неизменная) часть</i>	<i>Критерии</i>
Результативность сдачи ЕГЭ	% успешно сдавших от общего числа обучающихся
Количество обучающихся, занятых в дополнительном образовании	% от количества обучающихся
Внебюджетные доходы ОО	% от бюджетного финансирования
<i>Вариативная (изменяющаяся)</i>	<i>Критерии</i>
Количество обучающихся, выбравших более 5 предметов для сдачи ЕГЭ (при необходимости получить более объективную картину внешней оценки подготовки)	% от сдающих ЕГЭ обучающихся

выпускников)	
Результативность сдачи ЕГЭ по Истории России (при необходимости поднять результативность и получить объективную картину знаний выпускников по конкретному предмету)	% успешно сдавших ЕГЭ обучающихся
Количество обучающихся, занятых в дополнительном образовании, финансируемом за счет бюджета (при необходимости сохранения бесплатного поля дополнительного образования в ОО)	Абсолютное количество обучающихся, занятых в ДО, финансируемом за счет бюджета.

Система показателей и критериев оценки ОО, созданных путем реорганизации (пример, на основании декларируемых целей ДОгМ при создании образовательных комплексов)

Данные показатели могут быть включены в вариативную часть оценки до достижения ОО состояния устойчивого функционирования (примерно 3 года).

Пример:

- Сохранность соотношения контингентов объединенных ОО (сумма контингентов обучающихся объединенных ОО до и после объединения) – при соответствии декларируемых целей – контингент не должен резко упасть.

- Количество реализуемых программ за бюджетный и внебюджетный счет (так как декларируемые цели – увеличение образовательных возможностей, то программ не может стать меньше).

- Сохранность бесплатного поля (при развитии платных образовательных услуг не должно страдать наличие бесплатного образовательного поля, т.е. количество бесплатных программ и обучающихся, получающих их, не должно сокращаться).

- Децильный коэффициент (соотношение 10% самых низкооплачиваемых сотрудников и 10 % самых высокооплачиваемых сотрудников не должно повышаться при объединении, т.к. у организации появляются возможности более эффективного использования фонда оплаты труда),

- Соотношение внутренней и внешней независимой оценки качества образования (в идеале система оценки внутри организации должна соответствовать внешней оценки, чем ближе эти две системы – тем объективнее оценивание в организации),

Каждое образовательное учреждение представляет собой уникальную систему с собственной организационной культурой, образовательными особенностями и возможностями, практическим опытом. Предоставляемая возможность выбора вариативных показателей по совокупности направлений оценки позволяет определить для руководителя и учреждения те показатели, по которым образовательная организация будет развиваться.

Таким образом, выбор вариативных показателей позволяет не только сохранить отличительные особенности каждой образовательной организации, но и достичь более высокого уровня ее развития. Это создаёт посыл для развития всей системы образования по стратегическим направлениям, сохраняя уникальность каждой образовательной организации.

Особое внимание стоит уделять тем показателям, которые на данный момент развития являются стратегическими. Измерение происходит один раз в год, в конце учебного года.

Таблица 4 Система показателей и критерии

Показатели	Критерии
Результативность образовательной деятельности (результаты ЕГЭ, ОГЭ): Количество высокобалльников Средний балл	Динамика в % отношении
Соотношение независимой и внутренней оценки	Коэффициент совпадения
Участие и результативность в конкурсах и олимпиадах	Динамика в % отношении
Негативные проявления в среде несовершеннолетних	Динамика в % отношении
Общественная оценка образовательной организации	Динамика положительной оценки в % от оценивающих
Количество образовательных программ и модулей	Динамика абсолютного количества
Наличие дополнительных услуг	% охвата обучающихся Динамика абсолютного числа таких услуг

Международная научно-практическая конференция пролонгированного действия «Управление развитием образовательных систем»

Внешняя активность образовательной организации по обмену и трансляции опыта	Динамика взаимодействия
Децильный коэффициент (общий – свидетельство стабильности, разница в стимулирующей части – свидетельство дифференциации в оплате труда по результату)	Соотношение заработной платы 10 % самых низкооплачиваемых работников и 10% самых высокооплачиваемых работников Соотношение 10 % самых низких стимулирующих выплат и 10% самых высоких стимулирующих выплат в абсолютных значениях
Внебюджетная деятельность по привлечению дополнительного финансирования (кроме госзадания по основной деятельности)	Динамика привлечения дополнительных средств в % отношении к предыдущему году

В итоге нашего разговора можно прийти к выводам, что:

- на определенных этапах развития системы образования и образовательной организации система оценки нуждается в усовершенствовании, так как не способна объективно оценить некоторые этапы становления образовательных организаций, как, например, создание образовательных комплексов путем реорганизации уже существующих образовательных организаций.

Только видоизменяя систему оценки данного этапа и типа образовательных организаций мы сможем объективно оценить целесообразность такой реорганизации, выполнение поставленных задач, решить эффективно ли было данное объединение в единый комплекс или

наоборот, стоит повернуть процесс вспять, так как поставленные цели стали решаться хуже, чем до объединения.

Введение вариативной и инвариантной части в оценку образовательных организаций и замер динамики, а также сравнение с самими собой или с организациями вошедшими в комплекс позволят учесть индивидуальные особенности образовательных организаций, поставить их в равные стартовые условия, а так же оценить эффективность управленческих решений и структуры вновь созданной образовательной организации, чтобы проведя подробный анализ выделить наиболее эффективные образцы и рекомендовать их для распространения, в то же время, отказавшись от неудачных или неэффективных образцов.

Представленная система оценки деятельности образовательной организации и ее руководителя построена на следующих принципах:

Процедура оценки характеризуется ограниченным количеством показателей.

Критерии чёткие, понятные, измеримые и не допускают двойного толкования (бесспорны).

Измеряется долгосрочное, устойчивое развитие образовательной организации (измерение динамики, а не статики).

Система оценки посредством введения инвариантных и вариативных показателей позволяет сохранить уникальность каждой образовательной организации, обеспечить их стратегию развития и как следствие всей муниципальной системы образования в целом.

Показатели оценки деятельности руководителя позволяют сравнивать образовательную организацию с собой, а не с другими.

Система оценки деятельности образовательной организации и ее руководителя удовлетворяет ожидания всех заинтересованных сторон:

муниципальных органов управления образованием, руководителей образовательных организаций.

Результаты оценки деятельности руководителя могут быть использованы при заключении эффективного контракта, а также при назначении стимулирующих выплат, проведения процедуры аттестации руководителя. Усовершенствованная система оценки деятельности руководителя образовательной организации создает предпосылки для стратегического развития государственной (муниципальной) системы образования.

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК

ГЛАВНЫЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Л.В. Недоборенко

Начальник МКУ

«Отдел образования Ленинского района г. Ростова-на-Дону»,
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область.

Т.М. Шевченко,

кандидат педагогических наук

Директор МАОУ «Лицей № 33»,

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область.

И.А. Панина

Директор МАОУ «Школа № 39»,

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область.

Появление инновационных технологий во многих сферах жизнедеятельности и производства в современных условиях определяет необходимость эффективного стратегического управления организацией, создание условий для быстро приобретения сотрудниками новых знаний и совершенствования профессиональных компетенций.

Важнейшими компетенциями современного руководителя являются: умение определять стратегию развития организации, управлять проектами, процессами и работами в организации, управлять персоналом.

Начальник Отдела образования Ленинского города Ростова-на-Дону Недоборенко Л.В. и все руководители образовательных организаций Ленинского города Ростова-на-Дону прошли курсовую переподготовку по

Президентским программам подготовки управленческих кадров. Это позволило эффективно использовать проектный подход для реализации главной задачи – повышения качества образования в муниципалитете, а также развития единого образовательного пространства Ленинского района.

На сегодняшний день в районе реализуется следующие управленческие проекты:

1. «Профессиональное развитие педагогов через внедрение единых требований к управленческой модели урока»;
2. «Социальный капитал образовательной организации»;
3. «Инженеры будущего» (в рамках проекта «Многопрофильный научно-образовательный кластер Донского государственного технического университета»).

Реализация этих проектов направлена, прежде всего, на повышение уровня образования «слабых» школ и дальнейшего развития и выхода на более высокий качественный уровень образования «сильных» школ.

В 2012 году была начата реализация проекта «Профессиональное развитие педагогов через внедрение единых требований к управленческой модели урока». Его теоретическую основу составили основные законы менеджмента, адаптированные к условиям образования (концепции Криса Хазбендза, модель «Трёхмерное пространство» процесса трансформации Стива Дихтера, Криса Гэньона, Ашока Александера).

Массовая практика открытых уроков во всех школах района, дала возможность провести диагностику состояния урока как основной единицы образовательного процесса, выявить основные черты эффективного урока, наиболее успешных педагогов. Результатом стало построение единой рамочной модели эффективного урока: мотивация – деятельность –

рефлексия, над реализацией которой стали работать педагоги всех школ района.

В ходе реализации вышеуказанного проекта, в целях повышения профессионального мастерства педагогов, эффективности их взаимодействия возникла необходимость провести исследование социального капитала образовательных организаций района с использованием инструментария, предоставленного порталом «Директория». В исследовании приняли участие педагоги двух лицеев, двух гимназий и пяти общеобразовательных школ района. Всего 360 человек.

Результаты исследования проанализированы на уровне не только каждого образовательного учреждения, но и на уровне района в целом в ходе круглого стола, проходившего в декабре 2015 года. Можно выделить основные проблемы, характерные для всех образовательных учреждений:

- недостаточен опыт доверительного профессионального взаимодействия педагогов;
- недостаток конструктивной профессиональной поддержки внутри коллектива;
- формирование команд чаще всего для решения краткосрочных экстренных задач, без учета психологической совместимости и интересов педагогов;
- наличие педагогов «одиночек», проблема профессионального выгорания;
- низкая активность в обмене опытом наиболее компетентной и опытной части коллектива

Для решения выявленных проблем в каждом образовательном учреждении возникли свои проекты, направленные на совершенствование профессионального капитала.

Для оценки эффективности реализуемых проектов нам было необходимо выявить, как проводимые изменения влияют на качество образовательного процесса, определить измерители и критерии его результативности не только определяющие достигнутые школой результаты обучения и развития учащихся, но понятные для управления качеством образования. С этой целью с начала 2015-2016 учебного года во всех школах района был проведён комплексный психологический мониторинг, направленный на определение сбалансированных показателей эффективного управления качеством образовательного процесса.

Для проведения мониторинга в каждом образовательном учреждении района был взят один класс из параллели 4, 7 и 9 классов. Это позволило оценить системность проводимых мероприятий.

Критерии оценки качества образовательного процесса, отобранные в ходе мониторинга, взяты из требований ФГОС к результативности образования, что также соответствует и единой модели эффективного урока (мотивация – деятельность – рефлексия), реализуемой образовательными учреждениями района:

- степень учебной мотивации учащихся;
- самооценка учащихся как отражение формирования качеств личности в ходе учебной деятельности;
- самочувствие учащихся на уроке, как показатель качественной структуры урока, соответствия нагрузки психо-физиологическим характеристикам учащихся в модели эффективного урока;
- освоение универсальных учебных действий (внимание, память, мышление) как отражение организации качественной учебной деятельности на уроке, развивающего эффекта урока.

По результатам проведенного мониторинга при сотрудничестве с Донским государственным техническим университетом был проведен синтез математических моделей системы управления, доказывающий объективность полученных показателей.

В основе синтеза математических моделей лежит методика полнофакторного планирования эксперимента. Анализ полученных первичных данных и их достоверность была проверена с использованием критерия Кохрена. Затем были рассчитаны коэффициенты уравнений соответствующих целевых функций, достоверность которых была проверена с использованием критерия Стьюдента. Принятые математические модели, представленные соответствующими целевыми функциями, были проверены на адекватность с использованием критерия Фишера.

Все представленные математические модели являются адекватными и могут быть использованы для решения вопросов управления и прогнозирования.

Полученные математические модели позволяют более эффективно решать задачи управления качеством учебного процесса:

- формировать у педагогов осознанное представление о результативности их деятельности;
- получить расчет эффективности реальной деятельности учителей;
- строить прогноз достижения определенного уровня;
- оптимизировать диагностический блок до минимально необходимого, что упрощает процедуру опроса учащихся и сокращает объем анализа результатов.

В ходе сотрудничества с Донским государственным техническим университетом по вопросам оценки качества образования возникла идея создания единого пространства, позволяющего выстроить индивидуальную

траекторию развития ребенка от детского сада до работодателя, раскрыть склонности каждого воспитанника и обучающегося, сформировать выпускника – гражданина, патриота, готового трудиться на благо родного края, социально ориентированного и мотивированного на трудовую деятельность. В мае 2016 года был дан старт новому проекту «Многопрофильный научно-образовательный кластер ДГТУ». В рамках кластера в Ленинском районе г. Ростова-на-Дону реализуется проект «Инженеры будущего», направленный на развитие технико-технологической культуры обучающихся на всех ступенях обучения (детский сад, школа, СПО, ВУЗ), осознанный профессиональный выбор и взаимодействие с промышленными предприятиями Ростовской области как основными заказчиками будущих специалистов. Выбор этого направления не случаен. Ведь сейчас не только наш регион, но и страна в целом, испытывает нехватку инженерных кадров. Именно инженерное образование формирует сегодня экономический потенциал страны.

Таким образом, управленческие проекты, возникшие и реализуемые в Ленинском районе Ростова-на-Дону, способствуют формированию педагогического сообщества района, команды единомышленников, главная цель которых – повышение качества образования во всех учреждениях района.

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА
ОСНОВЕ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА: ОТ
ИДЕИ ДО СОЦИАЛЬНЫХ ЭФФЕКТОВ (ИЗ
ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МБОУ "ШКОЛА № 55"
ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА)**

И.И.Водопьянова

директор МБОУ «Школа № 55»

города Нижнего Новгорода

А.О.Меженинов

заместитель директора МБОУ «Школа № 55»

города Нижнего Новгорода

В современном мире более, чем в какие-либо исторические эпохи, единственным постоянным фактором являются перемены”.

Р. Уотерман

Современный мир живет в эпоху изменений. Развитие экономики, широкомасштабные социальные и политические изменения,

демографическая ситуация, высокие технологии, появляющиеся на мировом рынке, постоянно прирастающий в требованиях, с одной стороны расширяющий границы деятельностного поля, с другой устанавливающий всё более жёсткие рамки современному образованию социальный заказ общества и государства требуют от школы применения управленческих технологий, связанных с управлением развитием образовательной организации как адекватной реакцией на внешние изменения (и наоборот, часто изменения во внешней среде являются следствием внутренних изменений).

Школа должна уметь прогнозировать изменения, стремительно на них реагировать и реализовывать инновации таким образом, чтобы извлекались преимущества из происходящих изменений. Управление развитием необходимо для того, чтобы школа имела возможность быть открытым изменяющемуся миру, сохранять свою конкурентоспособность, повышать качество своей продукции и услуг, удовлетворять меняющиеся интересы потребителей, привлекать квалифицированные кадры и сотрудничать с признанными лидерами.

Нынешний этап модернизации образования в России предопределяет необходимость внедрения новой модели управления современной школой.

Одной из основных составляющих при моделировании управления в образовательной организации с целью её развития должны быть управленческие решения и действия, которые должны иметь опережающий характер.

Именно поэтому в нашей школе еще 8 лет назад возникла необходимость введения новых подходов в управлении школой – на первоначальном этапе с использованием элементов проектирования (2008

год) до управления развитием образовательной организации на основе проектного менеджмента (2016 год).

Началом активного использования в управленческой деятельности элементов проектирования стала Комплексная программа развития школы (2007-2012 годы), где посредством проектов решались стратегические задачи развития на уровне локальных и модульных изменений.

К этому времени школой был накоплен значительный опыт участия управленческой команды и детско-взрослого сообщества школы в организации международных проектов совместно с общественной организацией «МИГ», что позволило подойти к решению ряда локальных внутренних проблем посредством технологий проектирования.

Так, в рамках Комплексной программы развития с 2008 года, через проект «Вектор» решалась задача создания современной образовательной среды в школе (сайт, электронный журнал и дневник, управление образовательной деятельностью с использованием программного обеспечения, создание локальной сети школы, использование ИКТ в образовательной деятельности и др.)

Проект «**Мы вместе**» способствовал выходу на новый качественный уровень детского самоуправления, активизировал процесс формирования лидерского актива. В рамках проекта организовывалось ускоренное эффективное обучение лидерского актива на базах загородных детских центров круглогодичного действия, когда у ребят была возможность прожить в активной форме определенную часть времени в замкнутом пространстве без нежелательного вмешательства социума.

За 7 лет было организовано и проведено 17 смен в каникулярный период. Более 900 учащихся школы обучились в лагере актива.

Реализация данного проекта позволило повысить уровень **развития самоуправления по школе (по методике Рожкова) с 0,4 в 2011 году до 0,7 в 2015.**

Продолжилось и международное сотрудничество через организацию социальных проектов **«Воспоминание. Ответственность. Будущее»**, направленное на правовое просвещение современной молодёжи разных стран, участие в волонтерской и правотворческой деятельности, формирование активной гражданской позиции молодого поколения.

Одним из наиболее важных для нас с точки зрения апробации и внедрения технологий проектного менеджмента, значительных привлечённых финансовых ресурсов стал проект **«Организация Центра профилактики дорожно-транспортных происшествий с участием детей»**.

В 2007 году проблема состояния дорожно-транспортного травматизма с участием детей (в 2006 году – 7 случаев) в школе поставило остро проблему снижения уровня травматизма среди детей - учащихся школы. Реализация данного проекта позволила снизить этот показатель с 7 в 2006 году до 1 в 2012.

Таким образом через реализацию различных проектов, начиная с 2008 года апробировались и развивались управленческие механизмы организации деятельности посредством технологии проектного менеджмента, которые позволили положить в основу следующей Программы развития школы **«Открытие» (2013-2017 гг)** стратегию уже системных изменений образовательной организации.

С 2013 года внедряется управленческий проект **«Кадры»** (эффективный контракт и профессиональный стандарт педагога), проект **«Создание детской волонтерской организации «Маленький принц»**. С 2016 года начал реализовываться проект, в основе которого – совершенствование системы

патриотического воспитания. В настоящее время идёт работа по внедрению проекта «Создание пространственной образовательной среды». Существующие реалии и анализ ситуации обозначают наиболее актуальные проблемы, которые мы готовы решать с учётом имеющегося опыта и наработанных практик.

В последнее время управление развитием школы на основе проектного менеджмента выходит за рамки образовательной организации. При сотрудничестве с некоммерческой организацией «Право на жизнь» реализуются проекты:

- **«ПРАВО СО ЗНАНИЕм!» - NEXT**, который направлен на правовое просвещение маленьких граждан нашей страны, а также на создание уникальной творческой экспериментальной площадки по правовому просвещению детей и молодёжи, на популяризацию международных документов и законодательства РФ, защищающих права и интересы подрастающего поколения.

- **Проект « ЗА ЖИЗНЬ без опасности!»** направлен на защиту жизни и здоровья детей и подростков, пропаганду здорового образа жизни, Реализуется при поддержке Министерства внутренней региональной и муниципальной политики Нижегородской области.

- **Проект «Центр Правового Творчества»** направлен на создание уникальной экспериментальной площадки по гражданско-правовому просвещению подрастающего поколения, При реализации проекта используются средства государственной поддержки (грант) в соответствии с Распоряжением Президента Российской Федерации от 29.03.2013 № 115-рп.

- **Проект «Это Наш Город, Это Наша Страна!»** ориентирован на создание условий для реализации творческого потенциала молодёжи по принципу «равный – равному» путём вовлечения их в волонтерскую

деятельность, направленную на профилактику безнадзорности и асоциального в том числе делинквентного поведения несовершеннолетних.

В рамках проекта «Это Наш Город, Это Наша Страна!» учащиеся и педагоги МБОУ «Школа № 55» стали организаторами и участниками 5 «Выездных правовых Акции «Здравствуй, Лето!» с агитационной программой, направленной на профилактику безнадзорности и асоциального поведения детей и подростков. Участниками летней акции стало более 1000 детей и подростков.

Благодаря учащимся и педагогам школы была составлена «Интерактивная Карта Качества Нижнего Новгорода» с указанием мест и объектов, которые положительно влияют на физическое, нравственное и психическое здоровье молодёжи. Ещё одним творческим достижением реализации проекта «Это Наш Город, Это Наша Страна!» стало создание анимационных комикс-роликов «Разноцветные истории», направленных на профилактику безнадзорности и асоциального поведения несовершеннолетних. Семь поучительных историй с оригинальными сюжетами и необычными сказочными и не только персонажами озвучивали старшеклассники МБОУ «Школа № 55». Анимационные комикс – ролики будут использоваться в образовательной деятельности не только в школах города и Нижегородской области, но и в других регионах РФ.

Существующие реалии и анализ ситуации обозначают наиболее актуальные проблемы, которые мы готовы решать с учётом имеющегося опыта и наработанных практик, тем более что имеющиеся внутрикорпоративные (улучшение благоприятного морально-психологического микроклимата в коллективе, значительное снижение сопротивления коллектива организации изменениям, повышение качества образования до планируемых результатов с наименьшими затратами,

постоянное развитие профессионального уровня работников организации, снижение цены затраченных ресурсов и др.) и внешние (готовность коллектива к изменениям позволяет организации своевременно и адекватно реагировать на внешние вызовы, повышение конкурентоспособности организации, повышение имиджа организации, получение социально значимых результатов) социальные эффекты налицо.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ

Е.В. Степанова,

кандидат педагогических наук

Заместитель директора по социально-воспитательной работе

Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы

Гимназии № 1507

stepanovaev@1507.org

Современный образовательный комплекс – образовательная организация совершенно нового вида, включившая в себя как отделения школьного, так и отделение дошкольного образования из нескольких детских садов, не только механическим присоединением к головной образовательной организации, но и изменившая в силу организационных преобразований содержание и уклад жизни всех структурных подразделений.

Управленческие кадры, которые руководили каждым детским садом и школой до объединения в образовательный комплекс не могут механически перестроиться в работу в команде для достижения общих целей и решения общих задач, подчиниться новому руководителю в силу личных амбиций и разного видения, подхода к управлению образовательной организацией.

В этих условиях перед руководителем образовательного комплекса стоит задача разработки структуры управления образовательным комплексом и расстановки управленческих кадров. Кого на какую должность назначить из имеющихся в наличии управленческих кадров и какие обязанности поручить – важнейший вопрос, определяющий успешность и дальнейшее развитие образовательной организации после реорганизации.

Возможен вариант отказа от работы с отдельными бывшими руководителями, их заместителями, которые не приняли реорганизацию и в связи с этим существует риск не только саботажа исполнения управленческих решений, но причинения конкретного вреда организации через дестабилизацию ситуации: дезорганизацию работы коллектива, возбуждение негодования родительской общественности, формированию негативного настроения у всех участников образовательного процесса. И медлить в этой сложной ситуации нельзя. Необходимо выявить степень лояльности каждого члена управленческой вновь сложившейся команды к самому процессу реорганизации, лично к руководителю образовательной организации, так как степень доверия их руководителю и между собой.

Мотивация работников определяет уровень их включенности в производственный процесс. Поэтому, если внутренняя мотивация члена управленческой команды не направлена на решение поставленных задач, а сам он не выходит из управленческой команды, то требуется управленческое

решение о переводе его на другую должность в организации или расторжении трудовых отношений.

В этой ситуации возникает необходимость формирования управленческой команды образовательного комплекса новыми лицами с лидерскими качествами, которые в присоединенных подразделениях не были членами управленческих команд, но способными организовать подразделение образовательной организации в новых условиях на решение поставленных задач и повести за собой всех участников образовательного процесса.

В связи с тем, что через год после реорганизации в шести детских садах отделения дошкольного образования только в одном осталась старшим воспитателем работать бывшая заведующая детским садом, еще в двух детских садах имелись ранее работавшие старшие воспитатели, было принято решение организовать группу кадрового резерва отделения дошкольного образования, в которую вошли старшие воспитатели, на которых впервые были возложены функции заведующих, вновь назначенные старшие воспитатели из числа воспитателей, так и те воспитатели, которые при необходимости могли бы заменить на время отсутствия старшего воспитателя, а так же быть назначенным на должность при возникшей вакансии старшего воспитателя и заведующего.

Был разработан проект подготовки кадрового резерва ГБОУ Гимназии № 1507 для отделения дошкольного образования. Срок реализации проекта 2015-2017 годы. Реализация проекта предусматривала ежемесячные занятия группы под руководством заместителя директора по социально-воспитательной работе, являющейся руководителем отделения дошкольного образования, индивидуальные консультации с руководителем проекта по возникающим проблемам и вопросам, участие членов группы кадрового

резерва в тематических группах по разработке подпрограмм программы развития гимназии на 2016-2021 годы, разработке основной образовательной программы гимназии по дошкольному образованию, разработке внутренней системы оценки качества образовательной деятельности гимназии, экспертных группах по аттестации педагогов.

Анализ социально-воспитательного блока в работе гимназии в целом и каждого из детских садов выявил различные уровни подготовки и профессиональной компетентности кадров, материально-технических условий, традиции в воспитательной работе, разное видение и подходы в управлении, проблемы во взаимодействии над решением общих задач.

На занятиях группы кадрового резерва рассматривались методологические основы, структура, составляющие управленческой деятельности, постановка цели и задач, особенности работы с кадрами в новых организационных условиях, механизмы взаимодействия старших воспитателей отделений дошкольного образования между собой в условиях не конкуренции, а постановки общих целей и решения задач образовательного комплекса.

В процессе работы группы были выявлены ряд проблем, проблемных ситуаций, которые возникли при работе детских садов в комплексе, касающиеся принятия управленческих решений, взаимодействия с членами трудового коллектива, родителями воспитанников при реализации ФГОС ДО, различные ситуации из жизни образовательного комплекса как единой организации, которые требовали новых управленческих подходов для решения и получения запланированного общего результата.

Результатом работы группы кадрового резерва явилось создание управленческой команды отделения дошкольного образования гимназии нового формата, способной к диалогу, обсуждению и решению поставленных

руководством образовательного комплекса целей и задач, улучшение психологического климата в трудовом коллективе, между администрацией, работниками и родителями в условиях организационных изменений и перемен, минимизация конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса и повышение результативности работы отделения дошкольного образования образовательного комплекса.

Список литературы.

1. Анисимов О.С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования / ИНОАН СССР. Всесоюзный методологический центр; Российская академия кадрового обеспечения АПК. М.: Экономика, 1991. 362 с.
2. Анисимов О.С. Принятие государственных решений и методологизация образования. М., 2003. 421 с.
3. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей и управленческой акмеологии: Учеб. Пособие. М.: Новгород, 1995. 272 с.
4. Деркач А. Акмеологические факторы устойчивого и безопасного развития (Статья третья) // Безопасность Евразии. 2001. №3. С. 31-59.
5. Карачева Е.В. Акмеологическая модель развития профессиональной компетентности педагога дополнительного образования. Журнал Научные исследования в образовании Выпуск № 1 / 2008.
6. Лапина О.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения / О.А. Лапина, Л.А.Магальник // Школьные технологии. 2001. № 6. С. 39-60.
7. Марон А.Е., Монахова Л.Ю. Опережающее обучение как фактор модернизации образования взрослых в современных условиях // Педагогическое образование и наука. 2004. № 4. С. 58-62.

8. Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности: Тексты. М., 1982.
9. Метаева В.А. Профессиональная рефлексия в последипломном образовании: Учеб. пособие / Рос. гос. проф-пед. ун-т. Екатеринбург, 2005. 85 с.

**СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННО-
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ТЕХНИКУМА,
ОРИЕНТИРОВАННОЙ НА ПОВЫШЕНИЕ
КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
СРЕДНЕГО ЗВЕНА И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ, СЛУЖАЩИХ**

А.О. Ларионова

кандидат педагогических наук
первый заместитель директора
ГБПОУ «Бурятский республиканский техникум
пищевой и перерабатывающей промышленности»
sd_nastya_88@mail.ru

Важнейшим условием модернизации довузовского профессионального образования является инновационное развитие образовательной среды каждой образовательной организации. Перед ними стоят задачи развития в инновационном режиме, повышения качества этого процесса, пронизывающего все стороны деятельности образовательной организации, поиска оптимальной траектории саморазвития в условиях непрерывно меняющегося мира, траекторий развития личности студента.

На сегодняшний день в теории и практике инновационно-образовательная среда (ИОС) чаще рассматривается лишь как условие. В качестве инструмента, средства управления развитием личности обучающегося среда охарактеризована лишь в работах Ю.С. Мануйлова, Г.Г. Шека, В.Я. Барышникова. Разработанный в последние годы Ю.С. Мануйловым средовой подход как стратегия опосредованного управления в образовании представляет среду как ключевое средство решения управленческих задач. Средовой подход позволяет разобраться в составляющих ИОС, оценить их возможности, смоделировать влияние, спроектировать средообразовательный процесс и практически реализовать заложенный потенциал (А.И. Артюхина, В.П. Вахтеров, Л.С. Выготский, Дж. Дьюи, Т.В. Кудрявцев, Ю.С. Мануйлов, Л.Я. Шемятихина, В.А. Ясвин и др.).

Анализ приведенных определений, научных трудов, отражающих характеристики педагогических инноваций позволил нам трактовать инновационно-образовательную среду как целенаправленно созданные организационно-педагогические условия в профессиональной образовательной организации (технологическая платформа и инновационная инфраструктура), способствующие интеграции образовательной, производственной, научно-методической деятельности и обеспечивающие повышение конкурентоспособных преимуществ выпускника на основе развития профессиональных компетенций.

На сегодняшний день приходится решать разнонаправленные задачи, связанные с удовлетворённостью требований потребителей (государства, работодателей, студентов, родителей и т.п.), педагогическим управлением процессами повышения качества, формированием и развитием ключевых компетенций, внедрением инноваций, управлением человеческими ресурсами, реализацией программ обучения, внедрением информационных технологий, совершенствованием организационной структуры и т.д. В ряду инструментов эффективного управления деятельностью инновационной образовательной организации (в качестве такового здесь рассматривается ГБПОУ «Бурятский республиканский техникум пищевой и перерабатывающей промышленности»), в условиях динамичной внешней среды необходимо отметить инструменты и методы управления качеством.

Отличительной характеристикой инновационной образовательной среды является синтез основополагающих факторов развития компетентного выпускника - среды обучения, воспитания, производственной деятельности, самообразования и самовоспитания, направленных на реализацию творческого потенциала личности каждого обучающегося и позволяет

объединять усилия всех заинтересованных субъектов и объектов в качественной подготовке квалифицированных рабочих кадров.

Министерством образования и науки РФ (Письмо от 29.10.2010 № АП-164/13 «Об участии в формировании программ инновационного развития госкомпаний и перечня технологических платформ») определены основания, функции, методические рекомендации по созданию технологических платформ для взаимодействия бизнеса, образования и науки как обновления профессионального образования, так и развития инновационной экономики [2]. Решением правительственной комиссии по высоким технологиям и инновациям 1 апреля 2011 года был утвержден перечень технологических платформ РФ, представленный Министерством экономического развития России.

Инновационная инфраструктура — совокупность организаций, способствующих реализации инновационных проектов, включая предоставление управленческих, материально технических, финансовых, информационных, кадровых, консультационных и организационных услуг [1, с.10].

Анализ показал, что различные аспекты в области формирования инновационной инфраструктуры отражены в ряде научных исследований (Л.И. Абалкин, Н.В. Бекетов, А.В. Белоусов, В.Н. Бурков, Л.П. Гончаренко, Л.М. Гохберг, А.Ю. Егоров, Е.Г. Егоров, Н.И. Иванова, Р.А. Кожевников, Д.С. Львов, С.А. Никитин, А.И. Татаркин, С.А. Филин, К.П. Янковский и др.).

Результатом деятельности инноватора становятся инновации — продуктовые, технологические (процессные), организационные, маркетинговые. Таким образом, компетенции выпускника-инноватора должны лежать в области интеграции различных знаний, навыков и умений,

принадлежащих, возможно, разным сферам деятельности. С другой стороны, среди таких компетенций должны присутствовать компетенции, инвариантные предметной области: способность к выявлению проблем и методов их решения; творческая самостоятельность, умение критически взглянуть на существующее положение дел; адаптивность к меняющимся условиям и технологиям жизнедеятельности в современном обществе; способность и готовность к непрерывному образованию, самообучению; способность работать в команде, участвовать в проектной деятельности, в первую очередь, в разработке и реализации инновационных проектов. Исходя из этого, ИОС техникума можно определить как среду, создающую условия и стимулы для разработки и реализации (обучающимися, преподавателями) инновационных проектов.

На наш взгляд, технологическая платформа – это координационный механизм в области педагогического управления обеспечения качества подготовки, направленный на формирование профессиональной компетентности выпускников, на привлечение дополнительных ресурсов на основе участия всех заинтересованных сторон (бизнеса, науки, образования, государства), совершенствование нормативно-правовой базы в соответствии с требованиями системы менеджмента качества.

Создание технологической платформы включает: 1) разработку, внедрение, функционирование и сертификацию в техникуме системы менеджмента качества (далее – СМК); 2) приведение в действие механизма мониторинга образовательной деятельности учебного заведения, поддерживаемый номенклатурой показателей качества и применением комплексных методов и семи японских инструментов управления качеством (контрольный листок, гистограмма, диаграмма рассеивания, метод стратификации, диаграмма Исикавы, контрольные карты, диаграмма Парето);

3) разработку пакета нормативно-методических материалов, включающих технологию создания инновационно-образовательной среды в учебном заведении, совокупность критериев результативности образовательной деятельности, комплекс диагностирующих методик, специфику применения современных инструментов и методов управления качеством.

Мы считаем, что инновационная инфраструктура – комплекс взаимосвязанных структур (малые учебные фирмы, учебно-производственные лаборатории, научно-образовательные центры), обслуживающий и обеспечивающий подготовку выпускников на основе интеграции образовательной, производственной, научно-методической деятельности в соответствии с потребностями рынка труда по приоритетным направлениям модернизации профессионального образования и социально-экономического развития региона. Развитие инновационной инфраструктуры представляет собой обновление содержания образования за счет организации обучения в малых учебных фирмах, учебно-производственных лабораториях, научно-образовательных центрах с использованием инновационных технологий, внедрением и изучением специальных курсов, программно-целевых методов подготовки обучающихся, технологий организации производства и контроля качества продукции на всех этапах жизненного цикла и т.д. Учебно-производственные лаборатории являются базой для создания практико-ориентированной образовательной среды в соответствии с принципом «опережения», то есть не только идет вслед за развитием потребностей и технологий промышленности, но и предваряет их, обеспечивая тем самым подготовку выпускников для современных высокотехнологичных производств.

Технология проектирования ИОС техникума основана на формировании механизмов управления структурными подразделениями, учитывающими в

своей деятельности требования к качеству подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих и качеству выпускаемой в учебно-производственных лабораториях продукции. Дальнейшее исследование по проблеме будет способствовать эффективности функционирования разработанной инновационно-образовательной среды в новых социально-экономических условиях жизни российского общества на основе развития института социального партнерства.

Библиография:

1. Гретченко А. А. Направления развития инновационной инфраструктуры в России // ИЦ «Наука». – Саратов, 2010. - С. 12-17.
2. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.10.2010 № АП-164/13 «Об участии в формировании программ инновационного развития госкомпаний и перечня технологических платформ».

ИННОВАЦИОННЫЙ ОПЫТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО

ОБУЧЕНИЯ СИСТЕМЫ СПО НА ОСНОВЕ ЛУЧШИХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ

В.М.Земалиндинова

Директор государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Новокуйбышевский гуманитарно-технологический колледж»

venera.nkb@yandex.ru

В распоряжении Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 N 349-р утвержден комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015 - 2020 годы, по созданию условий для осуществления подготовки кадров по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями [1].

«Развитие системы образования, вынужденной реагировать на вызовы времени, возможно только при условии высокой компетентности педагогических работников. Самые замечательные идеи и начинания в системе образования могут быть проиграны из-за отсутствия профессионализма педагога»[3].

Систематическое повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения - одно из приоритетных направлений деятельности коллектива колледжа. Актуальность совершенствования работы по повышению квалификации преподавателей и мастеров

производственного обучения объясняется тем, что сформировать личность, адаптированную к работе в динамичных экономических условиях, способную воспринимать и анализировать социально-экономические процессы, прогнозировать их развитие, способен только педагог - профессионал.

Повышение квалификации педагогов осуществляется через разнообразные формы как традиционные (краткосрочные курсы, семинары, программы переподготовки и др.), так и инновационные (тренинги, мастер-классы, индивидуальные стажировки и др.).

Современный урок предусматривает использование требований федерального образовательного стандарта, профессионального стандарта и стандарта компетенции WSI. Это находит отражение в применении современных образовательных технологий, инновационных производственных технологий, основанных на использовании современного оборудования, активных и интерактивных форм проведения учебных занятий.

В условиях кардинальных изменений в профессиональном образовании педагогический коллектив колледжа определяет и осваивает новые пути и возможности совершенствования образовательного процесса и педагогической деятельности.

Новокуйбышевский гуманитарно-технологический колледж в 2016 году стал победителем конкурсов по реализации программы повышения квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения субъектов РФ и разработке учебно - методических комплексов для оценки квалификаций и оценочных (контрольно-измерительных) материалов с учетом международных стандартов по профессии (специальности) «Повар – кондитер» с учетом стандарта WorldSkills International по компетенции

«Поварское дело», которые будут рекомендованы для дальнейшего применения профильными образовательными учреждениями.

К этому успеху педагогический коллектив колледжа шел с 2012 года, когда стал активным участником движения WSR. Тогда на базе колледжа был создан первый в России Региональный Координационный Центр с целью популяризации движения WSR на территории Самарской области, что дало право колледжу провести в Самаре в 2012 году Первые отборочные региональные соревнования по компетенции «Поварское дело», а в 2013 - 1-ый Национальный чемпионат WSR в г.о. Тольятти.

С целью повышения квалификации педагогов системы СПО России в 2014 году на площадке колледжа был создан первый Специализированный центр по компетенциям «Поварское дело» и «Системное администрирование». В организации работы центра по повышению квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения принимали участие национальные эксперты Союза «Агентства развития профессиональных сообществ и рабочих кадров WSR». В ходе работы были проведены мастер-классы для педагогов из 12 субъектов РФ.

Инновацией для педагогического коллектива в 2016 году стало участие в реализации совместного проекта с Базовым центром Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров WSR» по повышению квалификации педагогов по наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям в системе СПО на основе лучших отечественных и международных практик по компетенции «Поварское дело». Разработанная программа повышения квалификации представлена двумя модулями:

1. Базовый - осуществлялся в рамках национального чемпионата «Молодые профессионалы WSR» (г. Красногорск - Москва - 2016г.) Базовым

центром Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия (WSR)». В программе участвовали более 700 представителей образовательных учреждений из 72-х регионов страны.

2. Практический - осуществлялся на двух площадках: сентябрь - октябрь текущего года на базе нашего колледжа и октябрь – ноябрь- на базе ООО «Кулинарная студия Ильи Лазерсона» г. Санкт-Петербург.

Основные формы повышения квалификации - экспертные лекции, мастер-классы, тренировки расширенного состава конкурсантов сборной России и их участие в двух демонстрационных чемпионатах, аттестация слушателей программы.

Результатом повышения квалификации слушателей является разработка конкурсной документации чемпионата «Молодые профессионалы WSR», организация и проведение одного демонстрационного чемпионата в качестве участников и экспертов, прохождение тестирования на знание общих и специальных вопросов программы.

Ценность инновационного проекта определяется тем, что его реализация осуществлялась в сетевой форме с привлечением к преподаванию успешных профессионалов - практиков, обладающих многолетним опытом работы по международным стандартам Worldskills, например, квалифицированных специалистов «Кулинарной студии Ильи Лазерсона», г. Санкт-Петербург.

Этот формат работы позволил слушателям с разным опытом участия в движении WSR увидеть одновременно технологические инновации, выстроить логическую цепочку организации тренировочного процесса участников, детальную работу экспертов на площадке проведения чемпионатов. Представленный опыт работы позволит образовательным учреждениям осуществлять подготовку кадров по наиболее востребованным

профессиям и специальностям ТОП-50 через сетевое взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций, создаваемыми в рамках Федеральной целевой программы развития образования, Базовым центром Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия (WSR)» с базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров Минтруда России.

«Система повышения квалификации, являясь частью системы непрерывного образования педагогов, может и должна выступать в качестве его организатора, обеспечивать всю научную, методическую, психологическую поддержку педагогов» [2].

Вышеизложенный опыт повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения является актуальным и практически значимым в условиях перехода *отечественного профессионального образования на международные стандарты.*

Библиографический список

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 N 349-р
2. Мозгарев Л.В. Структура качества повышения квалификации работников образования // Педагогика. 2004. № 10. С. 48-53. б. URL: <http://base.garant.ru/10136741.htm>.
3. Письмо Минобрнауки РФ «О методике оценки уровня квалификации педагогических работников» от 29 ноября 2010 г. № 03-339 – [Электронный ресурс]. URL: <http://mon.gov.ru/dok/akt/8053/>.

РЕБРЕНДИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Л.Р. Галяутдинова,
заместитель директора по научно-методической работе ГАПОУ
«Нижекамский педагогический колледж»,
г. Нижнекамск, Республика Татарстан
liysi68@mail.ru

*Имидж нельзя купить.
Его можно только создать.
Сначала вы работаете на имидж,
а потом он работает на вас.*

Жан Кокто

Коренные преобразования в общественно-политическом устройстве страны повлекли за собой изменения в конъюнктуре спроса и предложения на специальности и профессии среднего профессионального образования, что поставило профессиональные образовательные организации перед необходимостью серьезного переосмысления своей роли и места в новых условиях. Переход к рыночному типу хозяйствования привел к появлению рыночных отношений и в системе образования. Чтобы сохранить свои позиции, быть востребованным на рынке образовательных услуг, образовательная организация должна стать конкурентоспособной. А это означает, что профессиональное образование должно соответствовать постоянно меняющимся условиям жизни общества, чутко реагировать на

них, открывая новые специальности и специализации, создавая эффективные технологии, обеспечивая фундаментальные знания, формируя практические умения и навыки, воспитывая специалиста, способного решать сложные проблемы, в том числе в неординарных ситуациях.

Стратегия современных образовательных организаций определяется рядом глобальных мировых тенденций, изменением социально-экономического базиса страны, переходом на инновационный путь развития и становлением новых ценностно-смысловых характеристик образования.

Сегодня в условиях реструктуризации сектора среднего профессионального образования, конкуренции на рынке образовательных услуг, а также в сложной финансовой ситуации многие профессиональные образовательные организации ощущают необходимость в создании конкурентных преимуществ с помощью действенного инструмента – брендинга. Если во внешней среде сформировался негативный бренд, организация сталкивается с необходимостью изменения бренда, ребрендингом. Удачный ребрендинг позволяет организации выйти на новый уровень развития, привлечь внимание новых клиентов и сохранить лояльность существующих. Проект «Ребрендинг профессиональной образовательной организации» позволит найти пути повышения конкурентоспособности профессиональной образовательной организации путем формирования современного бренда, который могла бы использовать любая образовательная организация.

Актуальность темы проекта обусловлена тем, что с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ от 29.12.2012 г. произошли изменения в работе системы профессионального образования:

✓ имидж педагогических специальностей не привлекает абитуриентов. В ПОО идет контингент со средним баллом аттестата 3,5-3,8.

✓ СОШ ориентируют учащихся 9-х классов на продолжение обучения в школе и поступления в вузы (до 75%). Установка регионального Правительства – 50% учащихся 9-х классов должны идти в ПОО.

В виду того, что с 90-х годов 20 века ПОО были брошены на произвол судьбы, во многих ПОО материально-техническая база нуждается в обновлении в соответствии с требованиями предприятий-партнеров.

В ходе оптимизации системы управления образованием идет объединение разнопрофильных и разноуровневых образовательных организаций, что вносит в имидж вновь созданной ПОО негативные тенденции: непопулярность, «там учатся только социально неблагополучные дети», «чему там можно научиться», недоверие к перспективам трудоустройства выпускников («вот если институт закончу, то будет хорошая работа»).

Вышеназванные причины были выявлены в ходе PEST-анализа. Ключевыми политическими, социально-экономическими и технологическими факторами внешней среды для ПОО являются движение WorldSkills Russia, повышение требований к технологическим компетенциям выпускника ПОО, модернизация производственных мощностей предприятий-партнеров, неконкурентная стартовая зарплата выпускника ПОО, ориентация работодателей на одностороннюю выгоду при подготовке и получении специалиста.

Результаты SWOT-анализа позволяют рассмотреть стратегии использования сильных сторон и возможностей, а также снижения угроз и преодоления слабых сторон организации.

Ключевая проблема, из числа выявленных в ходе PEST- и SWOT-анализов, – недостаточно привлекательный имидж ПОО.

Актуальность проекта заключается в необходимости преодолевать негативное восприятие ПОО потенциальными потребителями образовательных услуг, а также завоевывать и сохранять лояльность партнеров, работников и студентов ПОО.

Целью проекта является повышение конкурентоспособности профессиональной образовательной организации (ПОО) через формирование современного бренда.

Задачи:

1. Анализ текущего бренда ПОО в условиях реструктуризации.
2. Разработка модели и реализация программы формирования современного бренда ПОО.
3. Организационное развитие ПОО (материально-техническая база, педагогические кадры, учебный процесс и др.).
4. Совершенствование взаимодействия с внешней средой в части формирования современного бренда ПОО.
5. Мониторинг реализации проекта.

Проектное решение заключается в совокупности мероприятий по формированию современного бренда (нового для ПОО), направленного на повышение конкурентоспособности профессиональной образовательной организации.

В проекте на тему «Ребрендинг профессиональной образовательной организации» проведен анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на конкурентоспособность ПОО. Сформулированы цель и задачи проекта, ожидаемые результаты, план-график и ресурсное обеспечение проекта.

Сформулированы ожидаемые результаты и критерии оценки их достижения в ходе реализации проекта.

Проектное решение позволяет реализовать новую модель образовательной среды, способствующей повышению конкурентоспособности профессиональной образовательной организации через ребрендинг, т.е. формирование привлекательного, современного бренда. Созданный бренд позволит в значительной степени решить проблему малопривлекательности профессиональной образовательной организации для потребителей образовательных услуг.

На сегодняшний день проект реализуется в Нижнекамском педагогическом колледже, разработаны и определены пути решения проектных задач; План-график, отражающий последовательность реализации проекта; общий план реализации и финансово-экономическое обоснование проекта собраны в «Дорожную карту»; определены исходные данные (критерии оценки проекта) для расчета рисков, а также для преодоления возможных рисков в обеспечении результативности проекта нами разработан комплекс мероприятий по их снижению.

В результате реализации проекта в образовательной организации появится возможность:

- ✓ выполнения контрольных цифр приема в полном объеме и приема свыше контрольных цифр;
- ✓ роста внебюджетных доходов в год;
- ✓ увеличения доли выпускников 9-11 классов, пришедших в результате совместной работы в рамках развития партнерских отношений с СОШ в сфере формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории обучающихся, профориентации;

- ✓ повышения среднего балла аттестатов абитуриентов на педагогические профессии;
- ✓ повышения рейтинга ПОО в регионе;
- ✓ увеличения доли педагогических кадров до 35 лет;
- ✓ увеличения доли оборудования, введенного в эксплуатацию после 2012 года;
- ✓ повышения конкурентоспособности профессиональной образовательной организации.

Отсроченным эффектом нового бренда будет развитие нематериальных активов, таких, как организационная культура ПОО, мотивация преподавателей.

Предлагаемый проект может быть реализован в любой образовательной организации, в любом регионе России.

Список использованных источников

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».
3. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.
4. Концепция федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы, утверждена Распоряжением Правительства РФ от 29.12.2014 г. № 2765-р.
5. Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях

социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

6. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 (ред. от 15.12.2014) "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.07.2013 N 29200)

7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 18 апреля 2013 г. N 291 г. Москва "Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования" Зарегистрирован в Минюсте РФ 14 июня 2013 г.

8. Приказ Минобрнауки РФ «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования» № 1897 от 17.12. 2010 г.

9. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» утвержденный приказом МТСЗ РФ от 8.09.2015 г. № 608н.

10. Закон Республики Татарстан «Об образовании» № 68-ЗРТ от 22.07. 2013 года

11. Постановление КМ РТ от 22 февраля 2014 г. N 110 "Об утверждении государственной программы "Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020 годы" (с изменениями и дополнениями).

12. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан «Государственная программа РТ по повышению эффективности бюджетных расходов на 2014-2016 гг.»

13. Коханов, Е.Ф. Теоретические и методологические основы PR-деятельности (Социологический аспект): Монография. – М.: Изд. «РИП – холдинг», 2004. – 202 с.: ил. – серия «Академия рекламы».

14. Мартынова, Н.А. Учебно-методическое пособие по разработке проектов и подготовке аттестационных (выпускных) работ слушателями программ дополнительного профессионального образования. 2016.- 45с.

15. Эллвуд А. Основы брэндинга: 100 приемов повышения ценности товарной марки / Айен Эллвуд. – пер. с англ. Т.Новиковой. – М.:ФАИР-ПРЕСС, 2002. – 336с.: ил.

16. ru.wikipedia.org

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ И ПРОФИЛЬНОЙ ШКОЛЫ ЧЕРЕЗ УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

Т. А. Юрченко

заслуженный учитель РФ

заместитель директора по УВР

Автономного общеобразовательного учреждения

"Средняя общеобразовательная школа № 4

муниципального образования Динской район»

станция Динская, Краснодарского края

school4@din.kubannet.ru

Президент Российской Федерации в числе приоритетных условий развития общества поставил задачу перевода российского образования на качественно новый уровень.

В проекте «Развитие личностно ориентированной и профильной школы через управление качеством образования» отражены важнейшие стратегии модернизации системы образования:

– *ориентация образования не только на усвоение обучающимся определенной суммы знаний, но и развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей,*

– *содействие успешной социализации молодежи в обществе, ее активной адаптации на рынке труда, освоению молодыми поколениями базовых социальных способностей и умений, воспитанию гражданского сознания,*

– *повышение качества профессионального образования, социального статуса и профессионального уровня педагогических кадров,*

Инновационный потенциал Проекта состоит в его востребованности и реалистичности, в способности непосредственно влиять на управление качеством образовательного процесса, на организацию и обеспечение его составляющих, на оптимизацию образовательных технологий и создание ясных критериев достижимости результата. Проект создает возможности оперативно корректировать учебно-воспитательный процесс, персонализировать и индивидуализировать его формы. Проект содержит в себе потенциальные возможности для создания стандартов качественного образования и воспитания, а потому может внести серьезный вклад в общенациональную систему оценки качества и эффективности образования.

Целью проекта является развитие системы обеспечения качества образования на основе процессуального, деятельностного и компетентностного подходов. В ходе его реализации предполагается установить условия достижения ФГОС, ресурсы для достижения, показатели достижения (индикаторы); периодичность, способ и виды мониторинга достижения (план работы Службы мониторинга); систему контроля качества процесса формирования данного показателя (ISO 9000 и TQE).

Педагогическим коллективом АОУ СОШ №4 в ходе реализации Проекта решаются основные задачи:

1. *Создание системы комплексного взаимодействия* всех субъектов образования, направленного на достижение результата.

2. *Создание корпоративных стандартов (на основе ФГОС)* качественного образования для администрации школы, педагогов и учащихся.

3. *Разработка индикаторов* этих стандартов как на существующей нормативной основе (стандарты СанПиН, Госпожнадзор и др.), так и на основании внутреннего общественного договора.

4. *Создание ИКТ - ресурсов*, поддерживающих и обеспечивающих систему управления процессом развития..

5. *Формализация* во внутренних нормативах, локальных актах, инструкциях и положениях организованной системы управления качеством образования и воспитания.

Таким образом, перед педагогическим коллективом АОУ СОШ №4 стоит необходимость **создать действующую модель школы**, которая может взять на себя опережающую социальную ответственность по созданию условий для оперативных и надежных ответов на социальные заказы общества. При этом выявлена ключевая проблема, на решение которой

направлен данный Проект: **обеспечение управления развитием школы, качеством результата образовательной и воспитательной деятельности.**

В процессе реализации проекта был использован **организационно – управленческий ресурс** через структуру управления образовательным учреждением на основе компетентностного подхода:

- **первый уровень (стратегический)** - Управляющий совет, Попечительский совет, Педагогический совет, Административный совет, Совет партнеров, Родительский комитет; директор ОУ;

- **второй уровень (тактический)** - Научно-методический совет, Маркетинговая служба, Служба стандартизации, Информационно-аналитическая служба, служба педагогического сопровождения, Аттестационная комиссия; заместители директора;

- **третий уровень (организаторский)** - методические объединения учителей по предметам и научные кафедры, Штаб воспитательной работы, Совет профилактики, Совет дела, библиотека, Наркопост, школьное научное общество, руководители объединений;

- **четвертый уровень (исполнительский)** - Совет лидеров, Совет старшеклассников, Штаб порядка, общественные организации по интересам, школа актива, школа «Абитуриент», общественные организации; обучающиеся, педагоги, родители.

Предложенная структура управления представляет собой систему функционирования команды единомышленников.

Создана служба образовательного маркетинга, направленная на обнаружение эффективных средств управления качеством образования и определение критериев качества. В этом направлении использованы проектная и информационно – аналитическая служба, служба здоровья и безопасности, служба психологического сопровождения. В школе сложился

замечательный кадровый ресурс, где 58% педагогов имеют высшую квалификационную категорию. Среди учителей Заслуженные учителя России и Кубани, отличники просвещения, победители конкурса лучших учителей России в рамках ПНПО (16 учителей, из них четверо победили дважды). Все педагоги – активные участники инновационной деятельности. Качеству образования способствуют материально – технический ресурс школы – интерактивные доски, компьютеры, мультимедийные проекторы, высокоскоростной выход в Интернет, полный комплект лабораторного оборудования, фильмотека и медиатека и многое другое. Школа является ресурсным Центром, муниципальным Центром дистанционного обучения, трижды (2014, 2015, 2016г.г.) вошла в **ТОП-200 лучших сельских школ России** по результатам итоговой аттестации и участия в олимпиадах.

В процессе реализации Проекта проводились замеры эталонных характеристик учащихся, характеристик прохождения программ, статистика используемых методов обучения. Одновременно осуществлялись замеры характеристик ресурсов, используемых (или влияющих) на достижение эталонных характеристик учащихся. Наконец, проводился анализ (сопоставление, корреляция, установление зависимостей) и оценка (определение эффективности, оценка рисков и ограничений определение перспективности или деструктивности процесса).

Условно личность учащегося была представлена составляющими когнитивной сферы (определялись уровень невербального интеллекта, внимание, память, оценки по группам дисциплин и другие показатели текущей, промежуточной и итоговой аттестации), также сферы здоровья (учитывались показатели эмоционального, психического и физиологического здоровья); обязательно измерялись ведущие личностные характеристики школьника: социометрический статус, профессиональный выбор, уровень

учебной мотивации, уровень агрессии, уровень воспитанности и другие. Эти показатели определялись в рамках лонгитюдной психологической программы «Диагностика эффективности образовательной среды». В основе ее лежит методологический подход, предложенный учеными Центра комплексного формирования личности РАО.

Службой образовательного маркетинга, члены которой прошли обучение на базе педагогического университета (г. Славянск-на-Кубани), осуществлялся мониторинг успеваемости учащихся по учебным предметам, динамики заболеваний учащихся по результатам медосмотра, уровня учебной мотивации, уровня подростковой агрессии, состояния уровня воспитанности школьников, а также показателей личностного развития старшеклассников. Отмечен рост успеваемости и качества знаний учащихся по учебным предметам за год, оптимизация показателей здоровья школьников, нормализация уровня агрессии, высокие показатели личностного развития выпускников. Отрадно заметить, что в 2016 году при сдаче экзаменов по ЕГЭ выпускниками школы (как обязательных, так и по выбору) все учащиеся преодолели порог успешности и осуществили свои профессиональные намерения. 86,7% выпускников 2016 года обучаются в высших учебных заведениях края и России.

Преимуществами реализации Проекта является творческое развитие возможностей и способностей всех участников образовательного процесса, успешное жизненное самоопределение выпускников школы, а также оперативное обнаружение и исправление «слабых» мест в учебно – воспитательном процессе школы, профилактика всех форм социальной дезадаптации, сохранение и укрепление здоровья школьников.

Список литературы:

1. Российская Федерация. Федеральный Закон об образовании в Российской Федерации №273-ФЗ от 29.12.2012 – Ростов н/Д: Легион,2013. – 208с.
Учимся работать по новым стандартам – М.: Просвещение. – 2010г. – 15с.
(Стандарты второго поколения).

РАННЯЯ ПРОФИЛИЗАЦИЯ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ В ГБОУ ШКОЛА № 1212

И.В.Добрынина, директор
ГБОУ Школа № 1212 города Москвы
О.В.Мурашова,
заместитель директора Школа № 1212 города Москвы
olgavm18@mail.ru

Тысячекратно цитируется применительно к школе древняя мудрость: можно привести коня к водопою, но заставить его напиться нельзя. Да, можно посадить детей за парты, добиться идеальной дисциплины. Но без пробуждения интереса, без внутренней мотивации освоения знаний не произойдёт, это будет лишь видимость учебной деятельности. Как же пробудить у ребят желание "напиться" из источника знаний? Как мотивировать познавательную деятельность?

Учебная мотивация школьников отражает сущность пяти обоснованных компонентов мотивации и взаимосвязь между ними:

- ❖ наличие личностного смысла учения,
- ❖ выраженность тех или иных видов мотивов (познавательные и социальные, внешние и внутренние, стремление к достижению успеха и к недопущению неудач),
- ❖ целеполагание,
- ❖ реализация доминирующих мотивов в поведении,
- ❖ эмоциональный компонент.

Таким образом, мы выделяем проблему для нашей школы - наполнение образовательного процесса личностными смыслами для школьников. Анализируя опыт нашей школы, одним из механизмов может стать поиск личностных особенностей, интересов в контексте будущего профессионально-деятельностного самоопределения. Чем раньше ребенка погрузить в деятельность, которая способствует развитию личностного мотива – поиск будущей профессиональной сферы, тем раньше мы увеличим личностный интерес к образовательному процессу. Организуя образовательный процесс с учетом ранней профилизации, через профессиональные погружения, мы достигнем повышения интереса, и тем

самым повысим образовательные результаты и получим эффект – развитие кадрового потенциала.

Об этом неоднократно говорил президент страны В.В. Путин на различных форумах «России нужны высококвалифицированные кадры. Мы обеспечим целый набор мер совместных действий, в том числе организацию производственной практики и введение ранней профориентации в школах».

Таким образом, **целью** нашего проекта является повышение образовательной результативности обучающихся за счет активизации их личностных смыслов, через профессиональные погружения и через повышение профессиональных компетенций педагогов.

Задачами проекта являются:

I. Создание эффективной модели профпогружений обучающихся.

Работа должна вестись в системе. Известно, что педагогическое воздействие имеет силу только в ряду себе подобных. Именно поэтому педагогический процесс должен идти через совместную деятельность всех участников образовательного процесса: учителя, классного руководителя, воспитателя, педагога дополнительного образования, учащихся, родителей. В современной школе существует, в основном, два направления интеграции: создание новых курсов, объединяющих материал ряда предметов и разовые интегрированные занятия разного уровня, продолжительности и характера. Интеграция способствует установлению смысловых межпредметных связей и формированию представления о школьной программе как системе взаимосвязанных предметов, одновременно помогая классифицировать спонтанно полученную информацию по различным областям знания. Педагоги получают возможность совместно формировать и контролировать метапредметные и

личностные результаты, фиксируя их в общих картах достижений, изучать способности и интересы учащихся за счет расширения границ предметов.

Согласно исследованиям А.А. Остапенко, существуют различные модели «погружения»:

1. «Погружение» как модель интенсивного обучения с применением суггестивного воздействия.

2. «Погружение» как модель длительного занятия одним или несколькими предметами:

- ❖ погружение в предмет или однопредметное «погружение»;
- ❖ двухпредметная система «погружения»;
- ❖ тематическое «погружение» или «погружение» в образ;
- ❖ эвристическое (метапредметное) «погружение»;
- ❖ погружение в сравнение или межпредметное «погружение»;
- ❖ погружение в культуру – см.: Школа диалога культур
- ❖ погружение как компонент коллективного способа обучения;
- ❖ выездное «погружение»;
- ❖ цикловая, или «конвейерная», система преподавания.

На наш взгляд, профпогружения - это концентрация внимания, деятельности и усилий группы людей вокруг профессиональной сферы.

Профпогружения мы решили построить на основании классификации академика Евгения Александровича Климова «Пять типов профессий по предмету труда»:

- ❖ «Человек – живая природа» (П)
- ❖ «Человек – техника и неживая природа» (Т)
- ❖ «Человек – человек» (Ч)
- ❖ «Человек – знаковая система» (З)
- ❖ «Человек – художественный образ» (Х)

Учебный год в нашем комплексе разбит на шесть периодов, и классификация Климова хорошо вписывается в образовательный процесс, не нарушая его. Год завершается "Фестивалем профессий". Это итоговая демонстрация результатов деятельности на ярмарках, выставках, концертах, спектаклях.

Для эффективной работы каждого модуля нами разработан алгоритм организации деятельности:

1. Информационный этап. Он включает в себя урочную и внеурочную работу в течение первых 2 недель модуля. В это время организовываются тематические экскурсии и классные часы, мастер-классы с представителями профессий данного модуля.

2. На втором этапе в течение 2 недель происходит профессиональное погружение детей через практическую, исследовательскую, проектную деятельность. Активно используются ресурсы комплекса и города. Например, практикумы в образовательных учреждениях культуры, спорта, СПО, ВУЗах.

3. На последней неделе модуля дети демонстрируют «продукты своей деятельности» на конкурсах, выставках, концертах, тематических вечерах.

4. В последний день модуля, с помощью анкетирования детей, родителей, учителей, выявляются лучшие мероприятия, формы проведения, методики.

Весь педагогический коллектив делится на проектные группы по желанию, согласно классификации Климова. Каждая группа наполняет модуль тематическим профсодержанием, организует всю деятельность, проводит экспертную оценку и дает заключение о работе своего модуля.

II. Повышение квалификации педагогов.

Успех и уровень школы, а также ее работа очень сильно зависят от профессионализма и компетентности сотрудников. Для того, чтобы обеспечивать постоянное развитие, а также конкурентоспособность, педагогам желательно время от времени проходить обучение на курсах повышения квалификации. Повышение уровня профессиональных компетенций педагогов, освоение новых компетенций проектирования образовательного процесса во взаимосвязи с профессиональными погружениями помогут увеличить количество обучающихся – победителей и призеров конкурсов проектных и учебно-исследовательских работ.

III. Создание системы сетевого взаимодействия с учреждениями разного типа.

Сеть создается на добровольной основе, удерживается общей проблематикой и интересами всех членов сети. Это некая система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному сообществу и обществу в целом инновационные модели содержания образования. Таким образом, сеть всегда является результатом проектного замысла, поскольку участники должны участвовать в едином целеполагании, согласовывать механизмы и схемы взаимодействия, договариваться о результатах деятельности.

В настоящее время школа тесно сотрудничает с Московским политехническим университетом, с военной академией РВСН имени Петра Великого, с «Фондом поддержки авиации и космонавтики патриотического воспитания молодежи и развития спорта имени дважды героя Советского Союза космонавта П.Р. Поповича, с Московским государственным университетом технологий и управления им. К.Г. Разумовского, с Международной общественной организацией «Достижения молодых», а также активно принимает участие в проектах ДОГМ, пользуясь ресурсами

города: «Университетские субботы», «Субботы мужества», «Профессиональная среда», «Профессиональный импульс»

Теоретическая значимость проекта заключается в том, что:

1) впервые предложена такая модель системы организации образовательного процесса (соединенная единой логикой), которая дает возможность системных преобразований школы в рамках решения правительственной программы модернизации образовательного процесса;

2) разработаны поэтапные действия по становлению эффективно действующей системы погружений.

Данная система профпогружений ведет к перестройке всего образовательного процесса. Следовательно, должна претерпеть изменения и система дополнительного образования в ГБОУ Школа № 1212, приобретая практическую направленность. Это приведет к повышению востребованности школьной системы дополнительного образования не только обучающимися и их родителями, но и жителями района Ясенево.

Реализуя проект мы видим:

- насыщение учебного процесса элементами профпогружений, через экспертный листы оценки учебных занятий;
- появление на сайте школы отзывов, свидетельствующих об удовлетворенности школьной средой;
- увеличение числа родителей, участвующих в профпогружениях;
- личностные изменения обучающихся, которые видны не только психологу, но и окружающим людям, а также самому обучающемуся;
- наличие обучающихся – победителей и призеров конкурсов проектных и учебно-исследовательских работ;
- количество детей, показавших высокие результаты ГИА по профильным предметам – положительная динамика;

- количество призеров и победителей регионального и заключительного этапов ВОШ, МОШ – положительная динамика;

- повышение качества знаний и учебной культуры учащихся в осознанном освоении предметов по учебным предметам инженерно-технической, естественнонаучной и гуманитарно-социальной направленности. Результаты срезовых контрольных работ, в том числе в виде тестирования, проводимого МЦКО – качественная успеваемость не менее 70%;

- и, безусловно, положительную динамику определившихся с выбором профессии выпускников.

Список использованных нормативных документов и источников информации

I. Законы и подзаконные акты.

1) Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "Об образовании в Российской Федерации".

2) Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р)

3) Распоряжение Правительства РФ от 03.03.2015 N 349-р
«Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы»

II. Монографии.

1) Штурбина Н.А., К.п.н., Почетный работник общего образования, Директор Центра развития образовательных систем РАНХ и ГС

при Президенте РФ, научный руководитель программы повышения квалификации педагогических работников факультета педагогического образования МГУ им. М.В. Ломоносова. «Реализация компетентностного подхода в образовательном процессе школы через организацию системы погружений».

2) Штурбина Н.А., К.п.н. «Гуманно-личностный подход в образовании как фактор успешного обучения детей», Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук.

3) Остапенко А.А., Концентрированное обучение: модели образовательной технологии. Краснодар, 1998 г. Данная статья была опубликована в номере 51/1999 газеты "Первое сентября".

4) Воровщиков С.Г., Новожилова М.М. Школа должна учить мыслить, проектировать, исследовать. – М.: 5 за знания, 2008. – 342 с.

К ВОПРОСУ О РОЛИ ИНТЕГРИРОВАННЫХ УРОКОВ В ФОРМИРОВАНИИ НАВЫКОВ ПРОЕКТНОЙ И УЧЕБНО-

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ

Е.Б. Красова, М.В. Ксенофонтова

ritaksenofontova@yandex.ru

Современный стандарт (ФГОС) устанавливает требования к результатам освоения обучающимися основной образовательной программы – как к личностным и предметным, так и метапредметным, включающим прежде всего межпредметные понятия. Формой, непосредственно отвечающей требованиям метапредметности, является особый тип урока – интегрированный урок.

В отечественную педагогику понятие интеграции вошло в 80-е гг. [3, с.3]. Тридцать с лишним лет российская педагогическая наука активно занималась как осмыслением теоретических аспектов интегрированного урока, так и разработкой конспектов конкретных уроков (см., например, [1], [2], [4], [5]).

Темы, а также цели и задачи конкретных уроков могут, как кажется, варьироваться до бесконечности: формирование социокультурных компетенций у младших школьников на интегрированных уроках [5], методика изучения «Песни о Гайвате» Г. Лонгфелло на интегрированных уроках литературы и английского языка [1], интегрированный урок развития чтения в библиотеке [2], интегрированные уроки по литературе (8-9 кл.) [4] и т.п. Однако, на наш взгляд, темы типа «Русский язык и геометрия» выглядят все же несколько искусственно и вряд ли способствуют возникновению

целостной картины бытия. Другими словами, выбор школьных дисциплин для проведения интегрированных уроков должен все же предопределяться теми живыми связями, которые существуют между жизненными реалиями (например, сопоставительное изучение языков; отражение социального мироустройства / исторических событий в литературе иных веков и/или народов и т.п.), или теми возможностями, которые дают методы одних наук для более глубокого изучения или более яркого представления основ других (например, возможности использования компьютерных технологий для демонстрации презентаций практически по всем отраслям знаний).

Уроки по русскому языку и литературе открывают поистине безграничные возможности для интеграции в них основ иных наук. И это будет не насилие над материалом, а условия его понимания. Так, изучение литературы прошлых веков дает уникальную возможность постоянного обращения к социальному устройству общества (это и история, и обществознание, и право). Системность и систематичность подобных обращений, предопределенная пока сохраняющимся принципом историчности расположения учебного материала по литературе (от «Слова о полку Игореве» до литературы XX века), позволяет добиваться устойчивых знаний, их закрепления в долгосрочной памяти. Внимание к таким нюансам художественных произведений, как, например, завет «беречь и копить копейку», может стать толчком к интегрированию экономических знаний. Отдельно о единстве литературы и русского языка мы не говорим, так как изучение художественной словесности без внимания к слову невозможно вообще.

Одной из форм подготовки к интегрированным урокам становится традиционно любимая школьниками проектная деятельность, позволяющая дополнить сведения о предмете визуальной информацией (а если речь идет

об операх на литературные сюжеты – то и аудиоинформацией, например: «"Евгений Онегин": сюжеты Пушкина и Чайковского», «"Русалка" Пушкина и Даргомыжского» и др.). Если интегрированные уроки становятся в классе традиционными, то можно задать определенные векторы проектной деятельности, благодаря чему темы для презентаций могут формулировать сами учащиеся. Например, в рамках вектора «Литературный герой и его праобраз» (интегрированный урок литературы и истории) вполне естественно выглядят темы «Пугачев в жизни и в "Капитанской дочке"», «Наполеон как историческая личность и его образ в "Войне и мире"». Можно выделить также векторы «Литературное произведение в иллюстрациях русских художников», «Литература и музыка» (литература и МХК) и др.

При всей органичности интегрированных уроков на базе уроков литературы их подготовка требует от учителя значительного напряжения и предполагает не только глубокое знание художественного текста как своего предмета, но и программ других учебных дисциплин, чтобы опора на них становилась для учащихся повторением уже изученного, а не открытием нового.

Таким образом, интегрированный урок воспринимается нами не как эпизодическое, вынужденное ФГОСом обращение к основам иных наук (истории, обществознания, права, географии, экономики, мировой художественной культуры и др.), а как постоянная работа, ведущая к освоению школьниками универсальных учебных действий, их использованию в познавательной и социальной практике, к овладению навыками учебно-исследовательской, проектной и социальной деятельности.

Литература

1. Бердникова И.А. Методика изучения «Песни о Гайвате» Г. Лонгфелло на интегрированных уроках литературы и английского языка. Нижний Тагил: НТГСПА, 2012.
2. Глинкина Е.Б. Интегрированный урок развития чтения в библиотеке // Библиотечное дело - XXI век: научно-практический сборник: приложение к журналу «Библиотечковедение». 2012, № 1(23), С. 64-67.
3. История – Литература: Интегрированные уроки. 11 класс / Авт.-сост. Л.Л.Кочергина, Л.А.Тропкина. Волгоград: Учитель, 2003.
4. Леонов С.А. Литература: Интегрир. уроки: 8-9 кл.: Пособие для учителя. М.: Айрис-пресс: Айрис дидактика, 2003.
5. Магомедова З.М. Формирование социокультурных компетенций у младших школьников на интегрированных уроках: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01. Махачкала, 2014.

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ УЧАЩИХСЯ ШКОЛ КНР ЧЕРЕЗ ПРОЕКТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Машкина О.А.

к.п.н, заместитель декана факультета
педагогического образования
МГУ им. М.В. Ломоносова

Социально-экономические потребности модернизирующегося Китая, как и необходимость преодоления ряда недостатков традиционного образования выдвигают проектную деятельность в ряд наиболее актуальных механизмов развития творческого потенциала молодых граждан КНР.

Сложившаяся в древнем Китае иерархия ценностей отдавала приоритет стабильности и консервации, коллективным интересам над индивидуальными. Следование традициям и «заветам старины» оказало большое влияние на формирование норм поведения детей. В том возрасте, когда воображение и индивидуальные склонности ребенка особенно открыты для развития, маленьких китайцев приучали к порядку и беспрекословному уважению и повиновению старшим. В традиционном китайском обществе игры детей были направлены либо на приобретение навыков физического труда, либо – на изучение письменности и ритуала. В обоих случаях развивались такие качества, как прилежание, трудолюбие, послушание, но не инициативность и любознательность.

Наряду с иероглификой, постижение ритуала и традиционных искусств превратились в обязательные атрибуты китайской учености. Ритуал прописывал поведение китайца в любой жизненной ситуации. Музыка, поэзия, танцы, боевые искусства задавали определенный ритм жизни. Как и современные технологии публичного управления, они внедряли в общество определенные клише поведения. В таких условиях формировалась традиционная модель обучения, нацеливающая учащихся на добросовестное, но не критическое усвоение накопленного веками опыта китайской культуры. Поворот к прошлому, а не будущему сформировал соответствующий психологический стереотип учителя и ученика и их взаимоотношений. Учитель должен был закреплять знания, навыки, опыт, накопленные прошлыми поколениями, а ученик внимательно их выслушивать и запоминать. Практика обучения сводилась к формуле «учитель говорит, ученик слушает». В процессе обучения складывался тип пассивного, законопослушного гражданина. Творческий потенциал личности мог проявиться лишь в культурной, этической и эстетической деятельности – живописи, каллиграфии, поэзии, музыке, танцах, боевых искусствах, религиозных практиках и учениях.

На рубеже 19-20 вв. вслед за проникновением западного капитала в Китае появились первые школы, ориентированные на приобретение технических и профессиональных знаний. Прагматическая педагогика открыла некоторый простор для развития внутреннего мира ребенка, в то же время она закрепила в китайском образовании раннюю специализацию. В 50-е гг., в период расцвета советско-китайской дружбы, многие советские ученые и педагоги помогали создавать систему образования и науки в Китае. С начала 1950-х и до середины 1960-х гг. свыше 20 тыс. китайских студентов и специалистов прошли в СССР обучение и стажировку. Однако

советский эксперимент без постоянной внешней кадровой и материальной подпитки был обречен на провал, что и произошло в годы «культурной революции», которая смела как советскую, так и традиционную китайскую модель образования и воспитания. К последней четверти 20 в. китайское традиционное образование было разрушено, новое концептуально еще не сложилось, однако в обществе назрела потребность в коренных переменах.

В 1980-е гг. школы получили новое направление развития. Они стали превращаться в научно-информационные и технические центры, где активно внедрялись учебно-проектная деятельность, однако ее развитию препятствовала психологическая и профессиональная неподготовленность общества. Как уже отмечалось ранее, в китайском обществе глубоко укоренилась привычка опираться на выработанные веками умения старательного копирования чужих достижений. Например, в Китае высоко почитаем живший в начале 4 в. каллиграф Ван Сичжи. До наших дней не дошел ни один документ, о котором доподлинно известно, что он написан его рукой, но сохранился каллиграфический стиль Ван Сичжи. Ему подражали при жизни и после смерти, создавали копии, которые невозможно отличить от оригинала. Представьте себе, как развивалась бы европейская культура, если бы европейские художники сконцентрировали все свои усилия на воспроизведении, например, «Джоконды»! Вероятно, это была бы разновидность китайской цивилизации!

Общеизвестно, что начинать развивать творческие задатки детей необходимо в раннем детстве, и чем раньше, тем лучше. Многими своими успехами развитые европейские страны и ряд новых индустриальных стран (например, Израиль) обязаны хорошо налаженной системе детских садов, где детишек обучают чтению, письму, арифметике, стараются развить у них творческое мышление и, используя игровые программы, знакомят с азами

компьютерной грамотности. К моменту поступления в первый класс большинство из них уже умеют писать, читать и считать. Когда в конце 20 в. в китайских семьях появился небольшой достаток, позволяющий дать ребенку дополнительное образование, в стране стали открываться различные кружки и курсы эстетического и физического развития ребенка. Интерес к эстетическому образованию особенно велик. Он связан с культом восторженно-созерцательного отношения к прекрасному, уходящим корнями в конфуцианскую культуру. Большую популярность также приобрело изучение западных языков и компьютерных технологий.

Все китайские родители мечтают о том, чтобы их дети поступили в вузы, но средства и путь к достижению этой цели остается прежним – зубрежка для успешной сдачи проходных экзаменов. Китайская система образования на практике по-прежнему нацелена на рост количественных показателей. Общество оценивает школы по количеству выпускников, продвинувшихся на следующую учебную ступень. Критерии качества обучения не разработаны до сих пор, хотя призывы поднять качество обучения давно звучат в китайском обществе.

Задача подготовки будущей трудовой смены к новому характеру производства заставляет китайских специалистов внимательно изучать опыт реорганизации системы образования в разных странах. В поисках ответа на наиболее болезненные вопросы, Китай обращается в первую очередь к опыту Японии, страны с наиболее близкой системой жизненных ценностей, которая в отличие от Китая сумела перейти на рельсы модернизации и при этом сохранить традиционный жизненный уклад. Действительно, катализатором послевоенного «экономического чуда» Японии стали успехи в сфере образования, но уже в 1990-е годы здесь отмечается те же недостатки, что и в китайском образовании. Тяжелое бремя учебной нагрузки, постоянная

тревога за школьные успехи, жесткая конкуренция при переходе на следующую ступень обучения ухудшают моральное и физическое состояние учащихся, с одной стороны, и формируют стереотип мышления подражания, – с другой.

Социализация современной китайской молодежи из-за демографического давления, неравномерности регионального культурного и экономического развития, быстро идущего расслоения общества и растущей молодежной безработицы проходит в условиях жесткой конкуренции. В результате мотивация поведения молодых китайцев определяется главным образом прагматическими интересами. Многие зарубежные педагоги отмечают, что обучающимся за рубежом китайцам присуще, с одной стороны, трудолюбие и скрупулезность в изучении иностранного языка и специальности, а с другой, низкая эрудиция и слабый интерес к общекультурным знаниям.

Узость кругозора, слабая логика, неразвитость творческих запросов – это звенья одной замкнутой цепи. «Чем старше учащиеся, тем беднее их воображение», – к такому выводу приходит Гу Ян, член жюри прошедшего в 2007 г. 15-ого всекитайского конкурса научно-популярных работ школьников «Золотой ключ». – «В своих сочинениях на тему геномоделирования и клонирования большинство школьников старшей средней школы прибегают к шаблонным формам изложения общих сведений и делают акцент на политических аспектах темы, в то время как учащиеся младших классов пишут в более свободной и сильной манере. Они словно на сказочном коне несутся по облакам»⁸. Эта оценка страдает однобокостью, с ней согласны далеко не все. «В действительности, наши ученики старших классов и студенты не лишены воображения и креативности. У них просто

⁸ <http://www.china.org.cn/english/culture/83073.htm> - 10.03.2007

нет времени для творчества. Экзаменационная система вынуждает их интенсивно зубрить учебники и не оставляет времени для чтения научно-популярных книг. Нашей стране необходимо разработать механизм оценки качества школьной работы наших детей», – так сформулировал задачу изменения концепции школьного обучения главный редактор журнала «People and Science» Ван Синьшэн⁹.

Руководство КНР в настоящее время нацеливает школу на переориентацию учебного процесса от механического запоминания к инициативному осмыслению, анализу и творчеству. В 2002 г. председатель КНР, премьер Цзян Цзэминь на торжественном собрании в честь 100-летия со дня основания Пекинского пединститута подчеркнул: «Основной целью новшеств в сфере образования является продвижение общекультурного развития, всестороннего повышения его качества, поощрение инициативности и всестороннее развитие обучаемых»¹⁰.

Установка на поиск форм активизации творческих задатков личности получает действенную государственную поддержку. Правительства местных уровней обязали направить как можно больше средств на создание инфраструктур внеклассной деятельности школьников, а также разработать политику привлечения к этой деятельности общественных сил и инвестиций. Умело используются и традиционные формы поощрения наиболее активных граждан КНР. Так, в средствах массовой информации широкое освещение получает спонсорская помощь и благотворительность, направленная на создание при школах и колледжах экспериментальных площадок, а при вузах – технопарков. В Китае издаются массовыми тиражами мировая педагогическая классика.

⁹ <http://www.china.org.cn/english/culture/83073.htm> - 10.03.2007

¹⁰ Образование для 1,3 миллиарда. Экс-вице-премьер КНР Ли Ланьцин на десятилетней работе реформы и развития китайского образования. – Пекин, 2007, с.391

Регулирование сверху позволяет достичь запрограммированных результатов в максимально сжатые сроки. 3 июня 2000 г. Госсовет КНР опубликовал «Извещение об усилении строительства и управления детскими внешкольными заведениями в рамках всей страны». В соответствии с этим указанием развернулось создание системы «Всекитайских объединенных совещаний по вопросам внешкольного детского воспитания», которая должна руководить организацией внешкольного воспитания детей и координировать досуговую деятельность подростков. В извещении были определены и источники финансирования открываемых внешкольных центров детского творчества. Это – прежде всего инвестиции из бюджетов всех уровней от местного до высшего, а также пожертвования богатых соотечественников. На нужды его развития было также разрешено использовать средства от спортивных и благотворительных лотерей.

В общей сложности к 2005 г. в КНР уже функционировало 5400 дворцов и центров детского и юношеского творчества, 188 всекитайских образовательных баз популяризации науки и 200 научно-технических практических баз для несовершеннолетних, заметно выросло число лабораторий дошкольного обучения при научно-исследовательских институтах, зоологических и ботанических садах, обсерваториях, научно-естественных музеях. На средства, полученные от общественных лотерей, открылось 1700 центров. Внешкольная сеть охватила почти 90% уездов и городов всего Китая.¹¹

В основу создания программ научно-технического творчества детей и подростков заложена установка на формирование научного мировоззрения молодежи, ориентированное на решение специфических проблем китайского

¹¹ Линь Лицин. Создание площадок и учреждений внешкольной научно-технической деятельности несовершеннолетних (林利琴。未成年人校外科技活动场馆建设) - сайт совета по науке и технике КНР. <http://www.cacsi.org.cn/article.asp?articleid=1258>

общества. Руководитель всекитайского исследовательского центра молодежи и подростков Хуан Чжицзянь, анализируя задачи молодежной политики в контексте современных экономических «вызовов», отметил: «В настоящее время в Китае растет безработица, увеличивается пропасть между богатыми и бедными, остро стоит вопрос загрязнения экологической среды. Все это признаки того, что экономическое развитие находится в дисгармонии с общественными потребностями и прогрессом. В молодежи необходимо формировать экологическое сознание с акцентом на взаимодействие природы и человека. Экологическое сознание – это важная составляющая современного самосознания. Рост нашей экономики должен происходить за счет повышения эффективности и экономии использования ресурсов, от высокого потребления ресурсов необходимо перейти к повышению научной сообразности в использовании ресурсов и эта задача ложится на нынешнюю молодежь. Научно-техническое воспитание молодежи должно включать в себя как качество важнейшего компонента культивирование бережного и рачительного отношения к природным ресурсам»¹².

Одним из первых важнейших шагов в реализации намеченных целей является подготовка и переподготовка учителей. В городах проводится систематизированная научно-техническая базовая подготовка учителей для организации проектного научного и технического творчества детей. На занятиях особое внимание уделяется методам развития логического мышления, аргументации, систематизации знаний, то есть именно тем факторам развития личности, которые игнорирует или недостаточно развивает традиционная китайская педагогика. Проектная деятельность призвана решать несколько задач: контрольно-воспитательную – дети и в

¹² 中国青少年研究中心黄志坚同志在“科学发展观与青年发展”理论研讨会上的发言2004年5月10日。— <http://www.cacsi.org.cn/article.asp?articleid=1258ЯХ:2004>

школе и дома находятся под надзором учителей или родителей; образовательную – развиваются творческие задатки детей; политическую – формируется новая учебно-педагогическая модель. последовательно связующая все ступени и структуры системы образования.

Принцип «один урок-один вид деятельности» предполагает совмещение уроков в начальной школе с внеклассной деятельностью в доме научно-технического творчества. В соответствии с этим принципом, в один из учебных дней школьники после первого занятия во второй половине дня перемещаются в дворец творчества, где занимаются в кружках по интересам. Такая форма сочетания учебы с внеклассной деятельностью позволяют ученикам активно учиться друг у друга, развивать свои природные задатки, проявлять инициативность, формировать характер. В то же время, хотя учащиеся абсолютно самостоятельно выбирают сферу своих интересов, однако их деятельность находится под контролем школы и включена в учебный план как обязательная дисциплина. Специально приглашенные учителя-наставники организуют учебу по кружкам, а старосты классов отвечают за участие классов. Каждый учебный семестр между классами проводится 1-2 олимпиады, которые помогают выявить лучших и способствуют повышению массовой активности.

Начиная с 1988 г. ежегодно проводятся фестивали научно-технического творчества, включающего 10 видов мероприятий: каждый учащийся должен рассказать об одном ученом; каждый класс должен выпустить школьную газету с специализированными научными рубриками, а каждый учащийся – научно-техническую листовку, посвященную какой-либо научно-технической новости; каждый школьник обязан стать популяризатором каких-либо научных и технических знаний; учащиеся старших классов должны написать доклад или создать научно-техническую продукцию;

каждый класс должен организовать выставку научно-технических достижений или презентацию научных знаний; избрать лучших и поздравить победителей олимпиад; каждый победитель должен в течение одного дня проработать консультантом для всех желающих¹³.

В новом свете трактуется и роль внешкольной проектной деятельности учащихся. Если раньше школа оставляла ее в рамках воспитательной работы, то в настоящее время она включена в учебный план. Таким образом, проектная деятельность превращается в дополнение, расширение и продолжение учебной деятельности, и одновременно приобретает отличающие ее от уроков характеристики: определенную независимость, стабильность и гибкость. Наличие планов, специально написанных учебных пособий придают проектной научно-технической деятельности характер систематизированного, последовательного обучения. При организации внеурочной проектной научно-технической деятельности ученики в зависимости от возраста делятся на три группы, к каждой из которых предъявляются свои требования и используются разные методики. При этом акцент ставится на то, чтобы пробуждать интерес учащихся и удовлетворять их природное любопытство и потребности в живых знаниях. Учителей-тьюторов обучают тому, как создавать непринужденную, веселую атмосферу деятельности, чему не учит традиционная китайская педагогика. Для развития проектного мышления, воспитания навыков коллективной работы и умений доступного изложения учителя-наставники привлекают учащихся старших групп для проведения занятий и консультаций в младших группах. Таким способом учителя также добиваются развития личной самостоятельности и активности всех членов команды.

¹³ Там же

Руководство проектной научно-технической деятельностью школьников осуществляется совместно руководством школы, на базе которой она осуществляется и руководством дома детского творчества. Директор школы в соответствии с образовательными учебными целями формулирует перед домом научно-технического детского творчества конкретные задачи и цели. Руководитель методсовета школы и директор дома творчества совместно разрабатывают подробный план проектной деятельности, воплощаемый учителями-наставниками, и следят за его выполнением¹⁴.

Узкоутилитарный подход к духовным и культурным потребностям является ограничителем не только личностного, но и национального потенциала страны. Это объективное противоречие можно устранить, меняя модель школьного образования, активно внедряя в нее проектную деятельность. Безусловно, начавшаяся деятельность не даст сиюминутный результат, но кирпичик за кирпичиком закладывается фундамент инновационного развития, к которому уверенно движется китайское общество.

Список использованной литературы

На китайском языке

1. Линь Лицинь. Создание площадок и учреждений внешкольной научно-технической деятельности несовершеннолетних (林利琴。未成年人校外科技活动场馆建设) - сайт совета по науке и технике КНР. <http://www.cacsi.org.cn/article.asp?articleid=1258>
2. Чжан Цицзянь. Эксперимент по конструированию системы научно-технической деятельности в начальной школе (на кит. яз.)

¹⁴ Чжан Цицзянь. - <http://www.teacher.cn.com/Kcgg/Hdkc/2006-1/4/20060119165458312.html>

张启建。构建小学科技活动课程体系的尝试。 -

<http://www.teacher.cn/Kcgg/Hdkc/2006-1/4/20060119165458312.html>

3. <http://www.teacher.cn/Kcgg/Hdkc/2006-1/4/20060119165458312.html>

4. <http://www.cacsi.org.cn/article.asp?articleid=1258> 主办单位：中国科学技术协会)

5. <http://www.xiaoxiaotong.org>.

6. <http://www.gdkepu.com/n3000c485.aspx>.

7. <http://www.gdkepu.com>

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНВЕРГЕНТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ГБОУ ШКОЛА №2030

Амелина Лариса Васильевна

координатор Курчатовского проекта

ГБОУ Школа №2030 г. Москвы

В ГБОУ школа 2030 успешно реализуется управленческий проект «Создание образовательной среды в ГБОУ Школа № 2030 для реализации конвергентного образования», развивая свойственный детям интерес к окружающему миру. По мнению Ковальчука М.В. президента НИЦ «Курчатовский Институт» «сама природа конвергентна по своей сути» и поэтому постулат от синтеза в науке к конвергенции в образовании, стал парадигмой деятельности нашей школы.

Проектное решение управленческого проекта заключалось в создании «Школьной Академии Естественных Наук» в рамках, которой обеспечивается конвергентное образование за счет эффективного использования имеющихся ресурсов. Сегодня мы можем говорить о новых результатах.

В нашей школе созданы условия для формирования образовательной среды, благоприятной для реализации конвергентного образования. Исследовательская деятельность начинается уже в дошкольном подразделении. На занятиях «Окружающий мир» воспитанники детского сада проводят свои первые эксперименты и учатся представлять свои первые научные результаты.

В начальной школе в рамках внеурочной деятельности проводятся занятия по программе «Мы – исследователи». Первым результатом является то, что у учащихся появилась возможность делать свои первые открытия на стыке наук.

В 5 – 6 классах в рамках дополнительного образования ведется Междисциплинарный курс « Я открываю мир», в этом году его направление работы бионика. В 7 – 8 классах Междисциплинарный курс « Будущий ученый», его направления - биофизика и биохимия. Для обучающихся 9 – 11 классов созданы Научные клубы, которые, тесно взаимодействуя друг с другом, работают над междисциплинарными проектами. Все эти компоненты образовательной среды объединяются в Школьную Академию Естественных Наук.

В настоящее время в школе работает конвергентная лаборатория, которая является идеальной площадкой для реализации междисциплинарных исследований детей разного возраста. Второй результат - это использование оборудования в решении прикладных задач. Например, в сентябре учащиеся

11 класса представили свой проект «Транспортная система на основе левитирующего сверхпроводника» для учеников 9 классов. Для задач поставленных в проекте, ребятам понадобилось использовать цифровую лабораторию «Физика» для исследования величины магнитного поля и лабораторные наборы по химии для проведения опытов с жидким азотом, таким образом, работая со сложным оборудованием, учащиеся решали конкретную задачу, проектирование и конструирование действующей модели дороги. Данный проект был участником городской конференции «Инженеры будущего». Преимущество данной лаборатории, прежде всего, в доступности использования оборудования в учебном процессе каждым преподавателем, занятия в лаборатории проводятся для учащихся с 1 – 11 класс. Особое внимание учеников начальной школы привлекают эксперименты с Телурием, Волновым каналом, электростатической машиной.

Учеников старшей и средней школы гораздо больше привлекает возможность пользоваться 3d принтером, лабораторией спектроскопии. Проект, «Другая сторона радуги, или применение оптической спектроскопии для определения химического состава вещества», подготовленный с помощью этой лаборатории, занял 2-е место на Московском Городском Конкурсе проектных и исследовательских работ, так же эта работа была успешно представлена на Городской конференции «Курчатовский проект: от знаний к практике».

Третьим результатом является то, что работа учеников в хорошо оснащенной конвергентной лаборатории, помогает им сформировать научное мышление, познакомиться с возможностями современных технологий, и как результат определиться с профессиональным выбором.

Мы гордимся, что наши выпускники поступают и успешно учатся, на физическом факультете МГУ, на факультете нано-, био-, информационных и когнитивных технологий МФТИ, в медицинских Вузах, в политехническом университете. Так 31 % выпускников 2015 – 2016 учебного года выбрали для себя ВУЗы естественно – научной и технической направленности.

Итогом исследовательской работы за год, Школьной Академии Естественных Наук, является ежегодная Научно – практическая конференция «Я исследователь», по результатам которой лучшие работы представляются на городских конкурсах.

В прошлом учебном году в рамках городского фестиваля «Общие достижения. Общие возможности», который проводился межрайонным советом директоров, наша школа представляла площадку «Наукоград», на которой работало 14 научных лабораторий начальной школы и 9 лабораторий средней и старшей школы. В рамках мероприятий Наукограда были представлены лаборатория выделения ДНК, лаборатории по исследованию волновых и тепловых явлений, мастер – класс «Исследование движения воды в растительных организмах. Капиллярные явления», проведенный с использованием цифрового сканирующего зондового микроскопа. Так же вызвала большой интерес физико-астрономическая лаборатория в начальной школе, сконструированная самими учащимися.

Так же результатом работы Школьной Академии Естественных Наук является непрерывный профессиональный рост квалификации учителей.

Уже традиционно школа 2030 является базовой площадкой для проведения апрельской Городской конференции «Курчатовский проект: от знаний к практике». В рамках конференции, ее участники активно используют оборудование конвергентных лабораторий школы при проведении мастер – классов, демонстраций и защиты проектов.

В прошлом учебном году в рамках конференции педагоги нашей школы провели три мастер– класса на секциях «Разработки уроков» и «Организация проектно-исследовательской деятельности». Например, один из мастер–классов был дан по теме «Возможности и использование цифровой лаборатории. Физиология человека». Так же были представлены проектные работы обучающихся 9-х классов на секции стендовых докладов, которые были посвящены процессам фотосинтеза и очистке воды.

Закономерным итогом последовательной и активной работы Школьной Академии Наук стали победы наших обучающихся на Городском конкурсе **«Курчатовский проект: от практики к знаниям»**, где было представлено **7 коллективных междисциплинарных проектов, которые создавали обучающиеся средней и старшей школы. Победителями конкурса стали 2 проектные работы «Изучение зависимости интенсивности фотосинтеза от влажности воздуха» и «Проблема забытой на столе чашки чая или изучение механизмов теплопередачи».**

Авторы победивших в конкурсе проектов были приглашены в Национальный Исследовательский Центр «Курчатовский Институт» на встречу с президентом «Курчатовского Института» Ковальчуком М.В. и министром Правительства Москвы, руководителем Департамента образования г. Москвы Калиной И.И.. На встрече обсуждались острые вопросы современной науки и перспективы ее развития. Участники этой встречи были приглашены в образовательный центр «Сириус», на проектную смену.

Таким образом, управленческие проекты позволяют развивать образовательную организацию, отвечающую современным вызовам общества. Видь, проект рождается, как переход от миссии к видению необходимых изменений, и является инструментом стратегического планирования. Он содержит целевые установки, в нем прописаны

управленческие задачи, ожидаемые результаты, и самое главное определены измеряемые, осязаемые, понятные индикаторы.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ДЕБАТЫ КАК СОЦИАЛЬНО-ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Сун Лей (КНР),
выпускник ФПО МГУ, канд. пед.наук,
преподаватель Пекинского политехнического университета

Выбор темы обусловлен тем, что сегодня одной из наиболее популярных в молодежной среде проектной деятельностью является технология дебатов.

Проведение дебатов является не только эффективным средством обучения учащихся умению ясно и логично формулировать свою позицию, находить убедительные факты и доводы в поддержку выдвигаемых идей, но и базовой площадкой для формирования многих необходимых социально-значимых позиций и качеств студенческой молодежи: инновационности, ответственности, чувства сопричастности с происходящими в стране и мире процессами и т.д.

Дебаты являются образовательной технологией, ставшей популярной еще в древних обществах. В современных образовательных учреждениях ряда стран дебаты получили широкое распространение. В связи с этим представляется актуальным проанализировать результаты в саморазвитии и самообразовании, достигаемые студентами и преподавателями вузов, участвующими в педагогических дебатах. Далее мы перечислим на наш взгляд наиболее важное и ценное, что может дать применение этой образовательной технологии в обучении.

1. Дебаты готовят студентов к жизни в демократическом обществе, в котором человек должен занимать активную жизненную позицию, уважать чужое мнение, быть толерантным к ценностям других культур.

2. Навыки аргументированного ведения дебатов необходимы для человека, который намерен добиться успеха в карьере, особенно человека публичного. Можно утверждать, что Дебаты способствуют формированию качеств, необходимых для социального лидера.

3. Дебаты помогают учащимся обрести те характеристики, которые необходимы в процессе социализации.

4. Дебаты дают студентам возможность исследовать и глубоко анализировать важные мировые проблемы.

5. Дебаты способствуют развитию критического мышления.

6. Дебаты способствуют интеграции знаний.
7. Дебаты развивают способность более полного сбора информации.
8. Дебаты не только формируют личностные качества руководителя, но и сам стиль качественного профессионального руководства (quality instruction) .
9. Дебаты расширяют кругозор учащихся.
10. Дебаты воспитывают тонкость и быстроту реакции, особенно необходимые в современную эпоху
11. Дебаты воспитывают способность критического слушания (Critical Listening).
12. Дебаты развивают способность писать (лаконично и аргументировано).
13. Дебаты воспитывают способность здраво рассуждать
14. Дебаты воспитывают смелость и уверенность.
15. Дебаты воспитают логику и ораторские способности.
16. Дебаты способствуют развитию способности общения с людьми.
17. Дебаты развивают коммуникативные умения.
18. Дебаты развивают актерские способности.
19. Дебаты помогают режиссировать любой процесс, в том числе и учебный.
20. Дебаты являются разновидностью интерактивных методов обучения (игровой метод, коллективный мозговой штурм и способствует более широкому внедрению инновационных форм обучения в учебный процесс.

ИНТЕГРИРОВАННЫЙ УРОК

М.В. Ксенофонтова

ritaksenofontova@yandex.ru

Современный стандарт (ФГОС) устанавливает требования к результатам освоения обучающимися основной образовательной программы – как к личностным и предметным, так и метапредметным, включающим прежде всего межпредметные понятия. Формой, непосредственно отвечающей требованиям метапредметности, является особый тип урока – интегрированный урок.

В отечественную педагогику понятие интеграции вошло в 80-е гг. [3, с.3]. Тридцать с лишним лет российская педагогическая наука активно занималась как осмыслением теоретических аспектов интегрированного урока, так и разработкой конспектов конкретных уроков (см., например, [1], [2], [4], [5]).

Темы, а также цели и задачи конкретных уроков могут, как кажется, варьироваться до бесконечности: формирование социокультурных компетенций у младших школьников на интегрированных уроках [5], методика изучения «Песни о Гайвате» Г. Лонгфелло на интегрированных уроках литературы и английского языка [1], интегрированный урок развития чтения в библиотеке [2], интегрированные уроки по литературе (8-9 кл.) [4] и т.п. Однако, на наш взгляд, темы типа «Русский язык и геометрия» выглядят все же несколько искусственно и вряд ли способствуют возникновению целостной картины бытия. Другими словами, выбор школьных дисциплин для проведения интегрированных уроков должен все же предопределяться теми живыми связями, которые существуют между жизненными реалиями (например, сопоставительное изучение языков; отражение социального мироустройства / исторических событий в литературе иных веков и/или народов и т.п.), или теми возможностями, которые дают методы одних наук для более глубокого изучения или более яркого представления основ других (например, возможности использования компьютерных технологий для демонстрации презентаций практически по всем отраслям знаний).

Уроки по русскому языку и литературе открывают поистине безграничные возможности для интеграции в них основ иных наук. И это будет не насилие над материалом, а условия его понимания. Так, изучение литературы прошлых веков дает уникальную возможность постоянного обращения к социальному устройству общества (это и история, и

обществознание, и право). Системность и систематичность подобных обращений, predeterminedенная пока сохраняющимся принципом историчности расположения учебного материала по литературе (от «Слова о полку Игореве» до литературы XX века), позволяет добиваться устойчивых знаний, их закрепления в долгосрочной памяти. Внимание к таким нюансам художественных произведений, как, например, завет «беречь и копить копейку», может стать толчком к интегрированию экономических знаний. Отдельно о единстве литературы и русского языка мы не говорим, так как изучение художественной словесности без внимания к слову невозможно вообще.

Одной из форм подготовки к интегрированным урокам становится традиционно любимая школьниками проектная деятельность, позволяющая дополнить сведения о предмете визуальной информацией (а если речь идет об операх на литературные сюжеты – то и аудиоинформацией, например: «"Евгений Онегин": сюжеты Пушкина и Чайковского», «"Русалка" Пушкина и Даргомыжского» и др.). Если интегрированные уроки становятся в классе традиционными, то можно задать определенные векторы проектной деятельности, благодаря чему темы для презентаций могут формулировать сами учащиеся. Например, в рамках вектора «Литературный герой и его праобраз» (интегрированный урок литературы и истории) вполне естественно выглядят темы «Пугачев в жизни и в "Капитанской дочке"», «Наполеон как историческая личность и его образ в "Войне и мире"». Можно выделить также векторы «Литературное произведение в иллюстрациях русских художников», «Литература и музыка» (литература и МХК) и др.

При всей органичности интегрированных уроков на базе уроков литературы их подготовка требует от учителя значительного напряжения и предполагает не только глубокое знание художественного текста как своего

предмета, но и программ других учебных дисциплин, чтобы опора на них становилась для учащихся повторением уже изученного, а не открытием нового.

Таким образом, интегрированный урок воспринимается нами не как эпизодическое, вынужденное ФГОСом обращение к основам иных наук (истории, обществознания, права, географии, экономики, мировой художественной культуры и др.), а как постоянная работа, ведущая к освоению школьниками универсальных учебных действий, их использованию в познавательной и социальной практике, к овладению навыками учебно-исследовательской, проектной и социальной деятельности.

Литература

1. Бердникова И.А. Методика изучения «Песни о Гайвате» Г. Лонгфелло на интегрированных уроках литературы и английского языка. Нижний Тагил: НТГСПА, 2012.
2. Глинкина Е.Б. Интегрированный урок развития чтения в библиотеке // Библиотечное дело - XXI век: научно-практический сборник: приложение к журналу «Библиотекосведение». 2012, № 1(23), С. 64-67.
3. История – Литература: Интегрированные уроки. 11 класс / Авт.-сост. Л.Л.Кочергина, Л.А.Тропкина. Волгоград: Учитель, 2003.
4. Леонов С.А. Литература: Интегрир. уроки: 8-9 кл.: Пособие для учителя. М.: Айрис-пресс: Айрис дидактика, 2003.
5. Магомедова З.М. Формирование социокультурных компетенций у младших школьников на интегрированных уроках: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01. Махачкала, 2014.

В ОДНОЙ ПОВЕСТКЕ ДНЯ

Т.Н.Бородкина

*заместитель начальника отдела образования администрации Тербунского
муниципального района, с.Тербуны Липецкой области*

e-mail:borodkjna@mail.ru

Инновационный характер развития образования требует расширения общественного участия в формировании и реализации государственной политики в сфере образования, в управлении образованием, в оценке его эффективности и качества.

В статье представлен опыт работы по повышению эффективности управления муниципальной системой образования. В частности, о реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне. В статье рассматривается модель государственно-общественного управления образованием, сложившаяся в районе, приведены примеры по различным аспектам и формам взаимодействия администрации района, отдела образования и общественности в сфере образования, обозначены проблемы и перспективы развития.

The innovative character of development of education requires the expansion of public participation in the formation and implementation of state policy in the field of education, in the management by education, in assessing its effectiveness and quality.

The article presents the experience of working on increasing efficiency of the management municipal system of education. In particular, the article discusses the question about the implementation of the principle of state-public management of education at the municipal level.

The article considers the model of state-public management of education existing in our district. The author gives examples of various aspects and forms of interaction between the district administration, the Department of Education and the public in the field of education. The problems and prospects of development are disclosed.

Key words: education, state and public management, efficiency, forms of cooperation.

«Если государство и общество действуют в одной повестке, в атмосфере сотрудничества и доверия, - это гарантия достижения успеха...»

В.В.Путин

(из послания Президента РФ Федеральному собранию РФ, декабрь 2014 года)

Актуальность

В современном мире образование не может оставаться замкнутой системой, не учитывать происходящие вокруг нее изменения. Общество сегодня предъявляет образовательным организациям свои растущие образовательные требования, оно желает знать – что происходит в школах, каковы результаты образования и насколько эффективно расходуются средства, которые в последние годы поступали в образование и как это влияет на развитие школы. Общество желает видеть систему образования более прозрачной и восприимчивой к ее запросам.

Сегодня образовательные организации реализуют ФГОС, который является общественным договором между семьей, обществом и государством и который разграничивает полномочия и ответственность между субъектами. ФГОС направлен на демократизацию образования, в том числе - через развитие форм государственно-общественного управления.

Государственно-общественное управление сегодня – это: требование законодательства; приоритет модернизации; элемент стандарта качества управления.

Проектное решение

Так как одним из приемлемых способов проектной деятельности является моделирование – сегодня хочу поделиться опытом создания модели государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и результатами реализации данного проекта.

В систему образования Тербунского муниципального района входят: 5 средних школ (с 6 филиалами и 13 дошкольными группами), 5 – основных, 3 детских сада (с 4 филиалами), 2 учреждения дополнительного образования, а также отдел образования и Центр ресурсного обеспечения.

В 2012 году была создана модель ГОУ - муниципальный общественный Совет по развитию образования Тербунского муниципального района - коллегиальный орган государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне, имеющий структуру организации внутреннего разделения управленческой деятельности. Совет призван обеспечить усиление общественного участия в образовании и в управлении им, рост влияния местного сообщества на качество образования и его доступность для всех слоёв населения. Разработано Положение, определен состав, определены задачи и функции.

Модель объединила системы муниципального и школьного уровней ГОУ в единую целостную систему ГОУ муниципальной системой образования и реализуется сетью переговорных площадок заинтересованными лицами.

Модель не является окончательной, в процессе реализации будет дорабатываться с целью повышения качества государственно-общественного управления и реализации потенциала общественного участия в обеспечении устойчивого развития системы образования района.

Цель: повышение эффективности управления муниципальной системой образования, ее открытости для общественности, направленность

модели на стратегическое развитие системы образования, повышение доступности качественного образования, соблюдение баланса интересов человека, общества и государства.

Задачи:

- вовлечение общественности в формирование и реализацию образовательной политики муниципалитета;
- развитие социального партнерства в системе образования;
- создание системы общественного контроля качества образования и полноты выполнения социального заказа;
- наделение органов государственно-общественного управления образованием установленным объемом полномочий ;
- обеспечение устойчивого развития системы образования района ;
- информирование общественности и профессионального педагогического сообщества о стратегических направлениях развития системы образования района.

Достигнутые положительные результаты

Модель реализуется через сеть переговорных площадок.

Так, например – переговорная площадка по формированию социального заказа. (Принимают участие представители власти, отдела образования, объединения работодателей, родителей, обучающихся, социальные партнеры - ВуЗы).

Тербунский муниципальный район – небольшая – с количеством населения 22 тысячи человек, но динамично развивающаяся территория. В 2006 года создана особая экономическая зона регионального уровня промышленно-производственного типа «Тербуны», в число резидентов которой входят такие, как инновационное производство антибиотиков и противораковых лекарственных средств ЗАО «Рафарма», завод по

производству керамического кирпича ООО «Тербунский гончар», предприятие по хранению и переработке зерновых и масличных культур ООО «Черноземье» и др. Предприятия оснащены современным оборудованием. Так, например, технологическое оборудование лучших европейских производителей для изготовления лекарств на ЗАО «Рафарма» требует специальных знаний в области информатизации. Кроме того, требуются специалисты по разработке лекарственных форм препаратов и их анализу – на предприятии имеются прекрасно оснащенные лаборатории, требуются наладчики технологического оборудования, инженеры-технологи и т.д. Местных специалистов не хватает. В настоящее время на данном предприятии трудится около 10% специалистов, прибывших из Москвы, Рязани, Липецка.

Перед системой образования района встал вызов - сориентировать школьников на получение необходимых району специальностей. На заседании муниципального общественного Совета по развитию образования было принято решение об организации сетевого взаимодействия школ.

В рамках профориентации организовано сетевое взаимодействие с ВУЗами - преподаватели Липецкого государственного технического университета и Елецкого государственного университета им.И.А.Бунина работают с обучающимися школ по физике и математике, с 2015 года – по английскому языку «Учимся общаться». В результате 9% (185 человек) получили возможность получения образования (в т.ч. и профильного), независимо от места и условий проживания.

Выполнен социальный заказ – увеличилось количество поступающих на технические специальности (на 10%), фармацевтическое направление.

Или другая переговорная площадка - по выборам руководителя. (Принимают участие представители власти, отдела образования, родителей, районной профсоюзной организации, независимые эксперты).

В 2013 году был проведен конкурс на замещение вакантных должностей руководителей трех школ: МБОУ СОШ с. Тербуны, с. Борки, с. Большая Поляна и детского сада «Колокольчик» с. Тербуны в 2015 году. Члены Муниципального государственно-общественного Совета по развитию образования Тербунского муниципального района провели независимую экспертизу представленных программ развития каждого общеобразовательного учреждения, представленных кандидатами и заполнили оценочные листы. Сегодня руководители – победители в конкурсе – успешно работают. Так, например, 100% выпускников успешно сдают ЕГЭ, МБОУ СОШ с. Тербуны три года подряд входит в число ТОП – 200 лучших сельских школ России, обучающиеся данной школы – неоднократно занимали призовые места и становились победителями в заключительном этапе Всероссийской олимпиады школьников, обучающиеся МБОУ СОШ с. Большая Поляна – неоднократные победители в региональных туристических конкурсах, других интеллектуальных и творческих конкурсах. Благодаря настойчивости данных руководителей, их умению привлечь общественность к нуждам школы, решаются вопросы выборочного капитального ремонта, экскурсионных поездок школьников и др.

Еще одна переговорная площадка на тему участия общественности в распределении спонсорской помощи. (Принимают участие представители власти, отдела образования, объединения работодателей).

Если ранее организации, предприятия просто выделяли денежные средства образовательным организациям, то сегодня они сами выступают на

заседаниях Совета с предложениями – куда направить выделяемые ими средства. Так, например, в 2015 году генеральный директор ООО «ТРИО» Е.Ю. Уваркина представила программу социальной помощи организациям района – выделить по 30 тыс. руб. школам, по 15 тыс. руб. – детским садам, 90 тыс. – на поддержку занятий спортом, на новогодние подарки, на поездку на Кремлевскую ёлку и др., в т.ч. и на приобретение автобуса для Центра внешкольной работы. В 2016 году – средства на подготовку документации на строительство нового отдельного корпуса МБОУ СОШ с. Тербуны.

Эффекты, результаты

- повышение качества принимаемых решений;
- формирование доверия между различными группами участников системы ГОУ;
- рост престижа общественного участия в управлении образованием;
- рост влияния органов государственно-общественного управления образованием.

Выявленные трудности и проблемы и способы их минимизации

К числу наиболее актуальных проблем в государственно-общественном управлении образованием относятся:

- недостаточная заинтересованность участников образовательного процесса и руководителей в изменениях в управляющей системе образовательных организаций;
- недостаточная подготовленность общественных структур к реальному принятию значимых решений, связанных с возможностью ответственно и результативно влиять на образовательную политику;
- слабое развитие механизмов, обеспечивающих развитие социального и государственно-частного партнерства;

- недостаточный уровень доверия к демократическим формам управления образованием со стороны общественности.

Очевидно, что становление и развитие государственно-общественного управления образованием не может успешно осуществляться без ориентации деятельности субъектов управления на устранение указанных выше проблем.

Поэтому и на уровне образовательных организаций, и на уровне муниципалитета проводится разъяснительная работа с руководителями и участниками образовательного процесса о необходимости изменений в управлении образовательной организацией, работа по повышению информированности граждан о деятельности ГОУО, организовано взаимодействие с органами ГОУ других районов и регионов с целью обмена опытом. В перспективе – создание интерактивной площадки для общения и информирования.

Заключение (основные выводы)

Можно сказать, что в Тербунском муниципальном районе эффективно реализуется модель государственно-общественного управления, что можно определить по следующим признакам:

- совместная управленческая деятельность государственных и негосударственных структур по руководству образовательными проектами (например, организация сетевого взаимодействия ОО);

- процедура принятия решения муниципальным органом управления образованием, предусматривающая обязательное согласование проекта решения с представителями общественности (выборы руководителей);

- делегирование части властных полномочий органов управления образованием структурам, представляющим интересы определённых групп общественности (распределение средств).

Всегда и везде есть возможность организовать диалог с местным социумом по актуальным проблемам развития образования. И организация такого диалога может рассматриваться как одно из принципиальных изменений в системе управления образованием.

Библиографический список

1. Государственно-общественное управление образованием: от прецедентов к институту. [С.Г.Косарецкий, А.М.Моисеев, А.А. Седельников, Е.Н.Шимутина]. Исследования и разработки: Монографический сборник.- М.:Вердана, 2010.- 372 стр.
2. Научно-методические рекомендации по интеграции государственно-общественного управления в целостную систему управления образованием на всех уровнях. [А.М.Моисеев]- Ханты-Мансийск, 2008г.
3. Общественное участие в управлении школой: Школьные советы.[Пинский А.А.]- М.: Альянс-Пресс, 2004
4. Письмо Минобрнауки РФ 04.02.2011 №03-66 «О применении механизмов частно-государственного партнерства в сфере образования».
5. Приказ Минобрнауки России от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования».
6. Сайт института развития государственно-общественного управления образованием <http://www.gouo.ru/>

ДОРОГА В КОСМОС НАЧИНАЕТСЯ НА ЗЕМЛЕ

Т.В. Иванова

Заместитель председателя Комитета по образованию

г. Гагарин Смоленской области

Tatiana-gagarin-70@mail.ru

Стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования в соответствии с требованиями инновационного развития экономики и современными потребностями общества. В Национальной доктрине образования в РФ среди основных целей и задач системы образования особый акцент делается на «разностороннее и своевременное развитие детей и молодежи, их творческих способностей, формирование навыков самообразования, самореализацию личности, формирование у детей, молодежи, других категорий граждан трудовой мотивации, активной жизненной и профессиональной позиции»[1].

В последние годы крупнейшие компании РФ, инновационный комплекс и промышленность страны, испытывают острый дефицит в инженерно-конструкторских и технических специалистах, такой дефицит испытывают и промышленные предприятия муниципального образования «Гагаринский район» Смоленской области. Изучив, данную проблему на

уровне муниципалитета, было выявлено противоречие, заключающееся в наличии одаренных детей, обучающихся с высокой мотивацией к изучению математических наук (в том числе находящихся в трудной жизненной ситуации, проживающих на селе), но отсутствии действенной образовательной среды для развития данных способностей. Существующая система межведомственного взаимодействия, социального партнерства с учреждениями и предприятиями авиационно-космической отрасли, позволяющая осуществлять широкий спектр образовательных и воспитательных мероприятий не приносила должного результата. Наблюдалось сокращение объединений технической направленности в МБОУ ДО «ЦДТ», небольшое количество выпускников поступали в технические вузы, выбирая для сдачи ЕГЭ физику и информатику.

В связи с этим встал острый вопрос развития научно-технического творчества обучающихся и создания действенной системы профориентационной среды, основанной на традициях и истории Гагаринского района Смоленской области.

Реализация проекта «Дорога в космос начинается на земле» позволила создать единое образовательное пространство «Детский сад – Центр детского творчества – Школа – ВУЗ» на основе преемственности и интеграции содержания, основных и дополнительных образовательных программ, установить отношения партнерства и сотрудничества с организациями и компаниями, являющимися работодателями для специалистов научно-технической и инженерной сферы на территории МО «Гагаринский район» Смоленской области. Совместный образовательный проект консолидирует силы системы общего, дополнительного и вузовского образования в поддержке и организации работы с одаренными и высокомотивированными детьми, создает условия для развития новых форм социального партнерства

как эффективного инструмента повышения качества подготовки выпускников школ.

Идея проекта: создание творческого пространства «Увлечение – Знания – Специальность – Профессия – Работа».

Цель проекта – создание условий для многомерной образовательной среды, обеспечивающей гармоничное развитие для полноценного личностного и профессионального самоопределения обучающихся на уровне муниципалитета.

Основными задачами проекта являются: создание единого информационно - образовательного пространства профориентационной среды посредством консолидации ресурсов общего, дополнительного, высшего образования, производственных предприятий и объединений авиационно-космической отрасли; внедрение механизмов стимулирования интереса обучающихся к углубленному изучению предметов естественно-математического цикла, повышения мотивации обучающихся к получению знаний о профессиях технической направленности, в том числе профессиях, связанных с авиационно-космической отраслью; развитие творческих и интеллектуальных способностей обучающихся и воспитание гражданско-патриотических чувств на основе исторических традиций Гагаринского района.

Данный проект – это широкий спектр воспитательно-образовательной деятельности, обеспечивающий условия для комплексного подхода к построению учебного процесса с учетом профилизации. Он обеспечен большим педагогическим потенциалом, так как сотрудничество с преподавателями вуза, увлеченными специалистами своего дела, позволили создать творческую обстановку заинтересованности всех участников образовательного проекта.

Кластеры
информационно - образовательного пространства



МБДОУ «Детский сад им.Ю.А.Гагарина» осуществляет проектную деятельность по направлению «Космос начинается с мечты», оно призвано развивать у детей потребности в творческом самовыражении через конструирование, моделирование, обогащать знания детей о космосе, формировать первоначальный интерес к профессиям, связанным с авиацией и космосом. В рамках реализации проекта была организована творческая и исследовательская деятельность детей по темам «Открытый космос», «Мой родной город Гагарин», «Ю.А.Гагарин – наш герой» и другие.

МБОУ «Средняя школа №1 им.Ю.А.Гагарина» реализует образовательную модель «Школа планетарного мышления», на базе учреждения функционирует учебный центр аэрокосмического образования «Школьный старт», научное общество школьников «Взлет», коллективная

радиостанция, мемориальный школьный музей им.Ю.А.Гагарина. В образовательной организации созданы материально-технические, социально-психологические и организационные условия инновационного развития содержания и форм образования школьников, обеспечен доступ к основам технического образования, осуществляется воспитание интереса к авиации и космонавтике, ее истории, боевым и трудовым традициям.

В настоящее время на базе МБОУ ДО «Центр детского творчества «Звездный» функционирует 10 творческих объединений технической направленности, это позволяет удовлетворять потребность в техническом творчестве детей дошкольного и школьного возраста. Создан центр углубленно-профильного образования, в котором организовано обучение талантливых детей района посредством дистанционных технологий. Группы старшеклассников обучаются в физико-математической школе Московского авиационного института, преподаватели вуза читают лекции и проводят семинарские занятия по физике и математике. Все занятия проводятся дистанционно с использованием системы видеоконференцсвязи, интерактивной доски, это позволяет создать единое образовательное пространство и обеспечить живое общение педагога с детьми. В рамках проекта реализованы программы 3-х летнего и 2-х летнего обучения.

В результате сетевого взаимодействия с МАИ были организованы: мастер-класс по управлению и пилотированию радиоуправляемых моделей, показательные выступления авиамodelистов МАИ в г.Гагарин, дистанционные профориентационные занятия со старшеклассниками «Знакомимся со специальностями авиационно-промышленного комплекса», экскурсионный тур «Знакомство с национальным исследовательским университетом МАИ», «Авиаклуб МАИ», консультирование участников НОШ по вопросам аэрокосмического образования, участие студентов МАИ и

обучающихся старших классов в работе секции «Космонавтика и молодежь» Международных общественно-научных чтениях, посвященных памяти Ю.А.Гагарина, совместное проведение научно-практических конференций, презентаций научно-исследовательских работ учителей и обучающихся школ со студентами и преподавателями МАИ.

Данный проект долгосрочный, но мы уже видим его результаты – наблюдается положительная динамика количества детей, выбравших и успешно сдавших профильный уровень ЕГЭ по математике, физике, информатике, увеличение доли выпускников, выбравших специальности технической направленности, организовано участие наших выпускников в целевом приеме в ряде вузов. Наша гордость – выпускники ФМШ – студенты физтеха МГУ, МГТУ им.Н.Э.Баумана, МАИ, МФТИ, Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого и ряда других ведущих вузов страны. На сегодняшний день существует проблема возврата наших выпускников на предприятия района, но эта проблема социального характера, которую предстоит решать вне системы образования.

Мы создали условия нашим детям для начала пути к реализации их стремлений и, возможно, осуществления самой высокой мечты...

Использованная литература

Использованы материалы Интернет-сайта <http://www.nsportal.ru>

ТВОРЧЕСКИЙ ИНТЕРНЕТ-ПРОЕКТ «БИБЛИО-КУБАНЬ» КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ШКОЛЫ

С.С. Харченко,

учитель русского языка и литературы АОУСОШ№4

МО Динской район,

станция Динская, Краснодарский край.

Электронная почта: sspallada@yandex.ru

Межшкольный интернет-проект «Библио-Кубань» является важным звеном в развитии образовательной системы как отдельно взятой школы, где осуществляется эта инновационная работа, так и для школ-участниц проектной деятельности.

«Интернет-журнал «Библио-Кубань»» – это межшкольный веб-ресурс, посвященный творчеству писателей Кубани, местных авторов и школьников. Реализация этого творческо-исследовательского проекта весьма актуальна, ведь через ведение сайта учащимися 5-11 классов для знакомства с кубанскими авторами и их произведениями, публикации работ школьников и педагогов решаются важные задачи:

1) знакомство с кубанской литературой через чтение произведений, встречи с авторами, материалы прессы и интернет-изданий, исследований учащихся.

2) знакомство с прессой и интернет-площадками, где публикуются произведения кубанских авторов и любая информация о писателях.

- 3) ознакомление учащихся с местными непрофессиональными авторами.
- 4) обучение умению пользоваться информационными сервисами школьной библиотеки: рекомендательными списками, каталогами.
- 5) знакомство с детскими творческими работами (сочинениями, отзывами, рецензиями, стихами и прозой) и исследовательскими работами, представляемых на НПК, олимпиадах, конкурсах разного уровня.
- 6) помощь учащимся и учителям в подготовке к урокам, написании творческих и исследовательских работ.
- 7) развитие навыков написания творческих и исследовательских работ, формирование журналистских навыков, знакомство с особенностями школьной интернет-журналистики, стилистической специфики текстов для Интернета, обучение копирайтингу и рерайтингу.
- 8) формирование работы в интернет-сервисах: поисковиках, в электронной почте, облачных файлохранилищах и т. д. Получение начальных знаний о технологиях создания и наполнения сайта.

Кроме того, развиваются познавательные компетенции школьников в сфере русского языка и литературы, формирование интереса к творчеству кубанских авторов, формируются орфографическая и пунктуационная грамотность.

В ходе проектной деятельности воспитывается интерес к кубанской литературе и любовь к своей малой Родине: Кубани, Динскому району, родному населенному пункту, стимулируется любовь к чтению как способу познания мира, полезного и приятного проведения свободного времени, а также формируется культуры безопасного общения в Интернете.

Структура и содержание интернет-журнала созвучны задачам учебных и воспитательных программ школы.

Адрес в Интернете: biblio-kuban.ru

Класс сайта: информационно-образовательный сайт.

Категория: сайт «Библио-Кубань» по своему содержанию комбинированный, это сайт-каталог, новостная площадка, творческий блог и методический архив одновременно.

В структуру сайта входят материалы, полезные всем участникам учебно-воспитательного процесса: школьникам, педагогам и родителям.

Основной блок «Литература Кубани» содержит разделы «Литературная жизнь» с новостями из прессы о событиях литературной жизни Кубани, школы, школ района; «30 книг» с материалами о перечне из 30 книг кубанских авторов, рекомендованных для чтения; «Электронная библиотека» с каталогом ссылок на произведения кубанских авторов; «Благовест» (православная страничка), «Буктрейлер» с видеороликами, рекламирующими книги; «Аудиотека», «Фотогалерея», «Полезные ссылки».

В состав блока «Литература Кубани» входят разделы «История кубанской литературы», «Писатели Кубани», «Писатели Кубани на войне», «Писатели-юбиляры», «Новые книги», «Местные авторы», «Книга в жизни кубанцев». В сотрудничестве с районной газетой Динского района «Трибуна» создан раздел ««Трибуна». Динская поэзия» с ссылками на поэтические страницы официального сайта издания, раскрывающие творчество местных поэтов.

В блоке «Детское творчество» можно познакомиться с творческими и научно-исследовательскими работами школьников. В состав этого блока входят разделы «Исследовательские работы», «Детские стихи», «Детская проза», «Мы читаем стихи».

«Школьная библиотека», «Региональный компонент», «Читаем с родителями» – это разделы блока «Педмастерская».

Для учителей будет полезным раздел «Региональный компонент», где публикуются разработки педагогов, основанные на анализе творчества кубанских авторов: конспекты уроков, сценарии внеклассных мероприятий, дидактический материал.

Исходя из возможностей веб-ресурса, на сайте размещены рекламные баннеры с ссылками на полезные материалы и веб-ресурсы, целями которых является популяризация литературы и чтения: «Год российского кино», «Год литературы», «30 книг», «Эти книги стоит прочесть!», «Прочитай! Это интересно!».

Базой для реализации проекта «Библио-Кубань» является АОУ СОШ №4 МО Динской район. Это тесное сотрудничество с администрацией школы, школьной библиотекой, кафедрами учителей-предметников, детской организацией через Совет лидеров и Совет старшеклассников, школьным музеем. Большой объем работы делается участниками кружка «Юный корреспондент».

В проект уже вступили некоторые школы Динского района. Кроме того, социальными партнерами являются Межпоселенческая детская библиотека Динского района, творческий союз «Лира», Динской краеведческий музей, Свято-Троицкий храм, районная газета «Трибуна».

Работа в рамках проекта «Библио-Кубань» в период с сентября 2015 года до настоящего времени позволила образовательной системе школы повысить уровень взаимодействия между всеми участниками учебно-воспитательного процесса: школьниками, педагогами и родителями, увеличить интерес к чтению, кубанской литературе. У педагогов появилась возможность познакомиться с работами своих ближайших коллег и поделиться с ними своими наработками.

Проект «Интернет-журнал «Библио-Кубань»» влился в работу над проектом школы «Развитие личностно-ориентированной и профильной школы через управление качеством образования, в реализации которого задействован весь педагогический коллектив и в первую очередь – члены администрации школы. Слаженная работа в рамках проекта «Библио-Кубань» позволила школе второй год подряд входить в ТОП-200 лучших сельских школ.

Администрация школы в тесном сотрудничестве с руководителем проекта проводит обучающие занятия с педагогами-участниками проекта по активному внедрению интернет-технологий в деятельность учителей-предметников и организует контроль за реализацией проекта.

Руководитель проекта познакомил с задачами и инструментами сайта «Библио-Кубань» руководителей предметных кафедр на методическом совете, выступила с обучающими мастер-классами на заседаниях школьных методических объединений учителей русского языка и литературы, кубановедения, истории. В рамках кружка «Юный корреспондент» проходит учеба веб-авторов – талантливых увлеченных школьников, которые желают овладеть навыками интернет-журналистики, стремятся к творческой самореализации в школьном интернет-издании, желают научиться азам сайтостроения.

Для изучения мнения учащихся и педагогов о проблемах изучения литературы Кубани, кубановедения и др. на сайте реализована возможность проводить опросы. Рабочий опрос – «Ты и кубанская литература».

Эффективность любого сайта оценивается также по результатам статистики посещаемости. Учитывая тот факт, что сайт был зарегистрирован в нескольких каталогах и поисковых системах в начале октября, только сейчас (примерно через 3 положенных месяца) он начал индексироваться

поисковыми роботами. Сервис LiveInternet показал такие средние результаты посещаемости: посетителей за неделю – 253 чел., посетителей за 31 день – 1045 чел.

Посетители заходят на сайт по ключевым запросам, среди которых «вадим неподоба», «лихоносов виктор иванович презентация», «кубанские писатели юбиляры 2016 года», «обзор новой литературы о кубани для библиотек», «динской район проект», «поэты в годы вов на кубани» и др.

Примечательно, что посетителями сайта становятся не только жители Краснодарского края, но и других регионов: Ростова-на-Дону, Москвы, Екатеринбурга – более 30 городов центральной России, Урала, Сибири и Дальнего Востока... Это говорит об интересе педагогов РФ к теме преподавания регионоведения: и это не удивительно, ведь Краснодарский край один из первых включил «Кубановедение» в учебный план ОУ, наши учителя могут достойно представить результаты своего труда.

Работа в рамках интернет-журнала «Библио-Кубань» продолжается. Намечаются новые задачи, к творческой и исследовательской деятельности привлекаются новые школьники и педагоги, ведь данное направление проектной работы школы стало эффективным средством развития образовательной системы школы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сметанникова Н.Н. Чтение в школе и обществе: взаимосвязи и партнерские отношения // Школьная библиотека. -2005.-№ 1-2. -с. 25
2. Чудинов В.П., Голубев Е.И., Михайлов А.И. и др. Дети и библиотеки в меняющемся мире//. - Москва, Школьная библиотека, 2004. – с. 12-13.

3. Приказ Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 (ред. от 29.12.2014) "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2011 N 19644)//. – II. Требования к результатам освоения основной образовательной программы основного общего образования
4. Колисниченко Д. Н. Joomla 2.5. Руководство пользователя//. – 2012.
5. Использование информационных и коммуникационных технологий в общем среднем образовании. Глава 5// Разработка Института дистантного образования Российского университета дружбы народов, 2006.