

А.В. Савченков, В.В. Жданов

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ
Экспертные технологии
в управлении образовательными системами

Челябинск, 2018

УДК 378
ББК 74.489

Печатается по решению кафедры подготовки педагогов профессионального образования и предметных методик ФГБОУ ВПО «Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета»
Протокол № _____

Савченков А.В. Экспертные технологии в управлении образовательными системами [Текст] : учебное пособие / А.В. Савченков, В.В. Жданов. – Челябинск, Изд-во «Золотой Феникс», 2018. – 48 с.

ISBN 978-5-906752-04-8

«Экспертные технологии в управлении образовательными системами» –Учебное пособие разработано в помощь магистрантам по освоению профессиональных компетенций в соответствии ФГОС для программы 44.04.04 - «Профессиональное обучение». Содержательный материал учебного пособия поможет будущим руководителям образовательных организаций освоить современные подходы к экспертной оценке процессов образовательной организации, найти способы анализа и устранения негативных явлений в рамках осуществления профессиональной деятельности.

Рецензенты:

Уварина, Н.В., д.п.н., профессор, заместитель директора профессионально-педагогического института по науке

Пахтусова, Н.А. к.п.н., доцент кафедры подготовки педагогов профессионального обучения и предметных методик

ISBN978-5-906752-04-8

©А.В. Савченков, В.В.Жданов, текст, 2018

Оглавление

Часть 1	4
Лекция 1.Функциональные компонентыуправления качеством образованием.....	4
Лекция 2.Классификация экспертных технологийв управлении образованием.	9
Лекция 3.К вопросу экспертизы творчествакак функции управления образованием.	13
Лекция 4.Нормативно-правовые документы обеспечивающие деятельностьэкспертных технологий образовательной организации	27
Часть 2	41
1.Задания для самостоятельной работы.....	41
2. Глоссарий.....	45
3. Задания повышенной сложности.....	47
Библиографический список.....	50

Часть 1

Лекция 1

Функциональные компоненты

Управления качеством образованием

Развитие системы образования Российской Федерации происходит благодаря фундаментальным исследованиям практических и теоретических проблем, возникающих в ходе реализации образовательных программ.

Уровень развития социальных наук стимулирует развитие сфер общественной формации, в том числе и развитие системы образования. Становление менеджмента, маркетинга, логистики производят на свет ряд практико-ориентированных постулатов, применяя которые оптимизируется работа системы обеспечения кадрового воспроизводства.

В частности, развитие менеджмента знаменует эру становления фундамента современной управленческой мысли. Рассматривая систему образования через призму управления, следует отметить ряд свойственных аспектов, амбивалентно относящихся как к психолого-педагогическим воззрениям, так и к устоявшимся основам менеджмента. Стоит обратиться к определению управления образованием. На сегодняшний день существует множество подходов к управлению образованием, наиболее полно отражает сущность управления образованием следующее определение:

«Управление образованием – целенаправленный процесс воздействия субъекта системы образования на создание благоприятных условий в свете которых обеспечивается жизнедеятельность и эффективность функционирования образовательной системы» [1].

В данном контексте подразумевается осознанность воздействия субъективного влияния на деятельность, как отдельных субъектов системы, так и сопутствующих процессов, протекающих в ней. Процессы определяют как subprocesses (нижестоящую ступень иерархии управления), так и поведение субъектов.

Как и многие иные сферы деятельности, управление в образовании придерживается общенаучных принципов [2]. Так, стоит отметить существенную роль фундаментальных функций менеджмента. К ним относятся:

1. Анализ системы
2. Планирование
3. Организация
4. Мотивация
5. Контроль

Данные компоненты характеризуют направленность воздействия субъекта, определяют его место в системе менеджмента, создают последовательность выполнения операций, связанных с поддержанием работоспособности системы образования. Анализ и экспертиза компонентов системы управления образованием дает возможность их совершенствования.

Анализ системы подразумевает аудит компонентов образования, в том числе кадровый, функциональный, финансовый и прочее.

Управление образованием в рамках аудиторской проверки компонентов может носить как формальный, так и неформальный характер. Формальный характер – анализ финансовой деятельности организации, взаимодействие с социальными партнерами, учет сотрудников, анализ текучести кадров, кадровая характеристика, анализ хозяйственной и экономической деятельности организации (в рамках общепринятых и законодательных норм).

Неформальный же характер, в системе управления образованием, чаще всего носит проверка производительности труда по средствам единоразовых (периодических) плановых проверок качества предоставления образовательных услуг. В данном случае подразумевается ведение занятий, численный и списочный состав сотрудников, качество их портфолио и тд.

В рамках планирования происходит процесс целеполагания образовательной организации. Кэтрин Грэм, исследователь менеджмента

качества, в своих работах утверждала: «Цель – это идеальное и желаемое состояние объекта управления, которое должно быть достигнуто». Сущность целеполагания – организация процессов деятельности предприятия, с учетом ее индивидуальных факторов развития. Следует выделить классификацию требований к целям, они должны быть:

- 1) достижимыми – заведомо возможные в реализации;
- 2) конкретными – свойство отражающее срочность выполнения;
- 3) адресными – иметь субъектов воздействия, потребителя, исполнителя;
- 4) гибкими – возможность переработки частей целеполагания, с учетом изменения парадигмы образования;
- 5) непротиворечивыми – при постановке нескольких целей следует проверить возможность возникновения противоречий.

Разработка целей в данном контексте мало отличается от систем целеполагания классического менеджмента, однако следует отметить, развитие системы целеполагания оставляет возможность творческого вмешательства. На данный момент следует выделить несколько актуальных систем целеполагания:

1. Теория «SMART»
2. Теория Э. Локка
3. Теория Г. Альтшуллера
4. Теория «БИХАГ»

SMART – в буквальном переводе «умный», «хитрый», но в данном случае это слово является аббревиатурой английских слов [3].

1. Каждая буква обозначает правило ее реализации.
2. S (Specific) – конкретная, точная,
3. M (Measurable) - измеримая,
4. A (Achievable) – достижимая,
5. R (Relevant) – релевантная, соответствующая,
6. T (Timed) – привязанная ко времени.

В свою очередь, теория целеполагания Э. Локка гласит о том, что намерение играет большую роль в теории постановки целей. Локк употребил понятия намерений и сознательных целей, чтобы предложить и исследовать тезис о том, что более серьезные сознательные цели приводят к более высоким уровням производительности, если эти цели восприняты личностью.

Рассматривая подходы в рамках целеполагания, невозможно не отметить вклад советского ученого Г. Альтшуллера [4]. Разрабатывая методологию решения изобретательских задач, ученый пришел к выводу о правильности постановки целей и решения задачи. Теория Г. Альтшуллера основывается на нестандартном подходе в выборе цели. Он предполагал, чем не стандартнее будет цель, тем не стандартнее будет ее решение, следовательно, решение будет уникальным и невозможным для повторения.

Наряду с этим, ученый предполагал, что достижение любой поставленной цели лежит через преодоление противоречий.

Концепция теоретического целеполагания в системе «БИХАГ» предполагает масштабное мышление со стороны управленца [5].

Для реализации концепции необходимо исполнение четырех этапов:

1. Выход за пределы своего стандартного видения.
2. Определение временного горизонта.
3. Определение экономики процесса.
4. Поиск крупной цели и постановка промежуточных задач.

Организация образовательного процесса должна подчиняться определенным принципам, которые можно сформулировать, основываясь на нормах образовательного законодательства. Общие требования к организации образовательного процесса закреплены в ст. 15 Закона об образовании. В этой норме перечислены основные локальные документы, определяющие организацию учебного процесса: учебный план, годовой календарный учебный график и расписание занятий. При их формировании необходимо принимать за основу соответствующий государственный

образовательный стандарт и разработанные применительно к его содержанию образовательные программы.

Компонент мотивации – это совокупность движущих сил, которые побуждают человека к осуществлению определенных действий и удовлетворению возникающих потребностей; система факторов, вызывающих активность человека и определяющих направленность его поведения. Теоретические и практические основы мотивации сотрудников наиболее полно отражены в содержательных теориях мотивации. Зная потребности подчиненных, возможно выбирать соответствующие виды вознаграждений, побуждающих их работать более результативно. Эффективность метода во многом зависит от ценности вознаграждения (или наказания, которого индивид постарается избежать), что предполагает необходимость использования различных видов подкрепления и наказания. Теории, в которых предпринимаются попытки обобщить практику их применения, представлены в работах А. Маслоу, Д. МакКлелланда и Ф. Герцберга[6].

Контроль как функциональный элемент управления системы образования выражается в осознанном мониторинге качества продукта образования.

Качество образования поддается контролю в рамках осуществления систем менеджмента качества. Основной менеджмента качества сегодня является система ISO – международная система стандартизации и сертификации качества[7]. Данная система реализуется по всему миру, однако в условиях развития экономической формации имеет значительные отличия в разных странах. Одной из ключевых особенностей системы является контроль услуги (работы, товара) на трех этапах: входном, входном и текущем.

Лекция 2.

Классификация экспертных технологий в управлении образованием

Исследование менеджмента в образовании и его компонентов применительно к профессиональному обучению происходит различными методами. Наиболее эффективным и эргономичным исследовательским методом выступает метод экспертной оценки. Экспертиза – процесс в рамках которого устанавливается соответствие заявленного качества товара, услуги (работы). В рамках образовательной системы метод экспертизы подразумевает выявление качества процессов системы образования, ее компонентов и связей.

Данный метод достаточно практикоориентирован, поскольку не отражает больших затрат и способствует повышению эффективности организации, посредством выявления регрессных процессов внутри системы взаимодействия.

Поскольку основными составляющими процесса управления являются методологические основы, на которых зиждется структура управленческого решения, экспертный метод предполагает оценку качества по средствам анализа компонентов, а именно:

1. стратегии;
2. политики;
3. целей;
4. задач;
5. миссии.

Основными задачами мониторинга проблем являются установление возникающих в процессе управления проблем, требующих принятия управленческих решений, и формирование их перечня, определение степени безотлагательности их решения, определение проблемы, которая должна

решаться в первую очередь, оценка состояния проблем и хода реализации принятых по ним решений.

В рамках анализа методологического компонента следует придерживаться сформированных разновидностей экспертизы. К разновидностям экспертных методов можно отнести:

1. Экономическая экспертиза – анализ деятельности хозяйствующих субъектов в рамках рассматриваемой системы[8].

Реализуется по средствам сбора и анализа периодической отчетности (подразделений и элементов организации). Экономическая экспертиза может быть представлена несколькими вариациями:

- Аудит административно–хозяйственной части
- Аудит бухгалтерской отчетности
- Аудит экономического подразделения (субъекта планирования)

2. Социологический метод, который базируется на опросе, сборе и анализе мнений респондентов (например, численного персонала организации). Такой опрос и сбор мнений производится обычно в письменной или электронной форме с помощью анкет или опросников. При использовании этого метода также следует применять научно обоснованные способы опроса, математические принципы сбора и обработки информации.

По способу получения экспертных оценок при принятии решений по управлению качеством выделяют следующие экспертные методы:

1. метод ранжирования. Предусматривает присвоение рангов или же упорядочивание субъектов в зависимости от их относительной значимости осуществляемое экспертом. При этом наиболее предпочтительному присваивают 1 ранг. Чем меньше количество объектов исследования, тем более точным будет ранжирование. Достоинством метода является его простота, а недостатками – невозможность точного ранжирования при количестве объектов исследования более 20 и определения, как далеко по значимости находятся ранжируемые объекты.

2. Метод балльно-рейтинговой оценки. Представляет собой упорядочение исследуемых объектов в зависимости от их важности путём приписывания баллов каждому из них, соответствие числу баллов присваивается рейтинговая группа. При этом наиболее важному объекту приписывается наибольшее количество баллов по принятой шкале. К положительным чертам подобного экспертного метода следует отнести дифференцированный подход, к негативным – при повышении критерия оценивания усложняется определение веса баллов. Примером подобного ранжирования является система рейтинговой оценки эффективности работы преподавателей ВПО и СПО.

3. Метод парного сравнения. При реализации методики, эксперт сопоставляет по важности исследуемые объекты попарно, устанавливая в каждой паре наиболее важный. Результаты представляются в виде записи комбинаций или в форме матрицы, что предпочтительнее для дальнейшей обработки, так как позволяет использовать программное обеспечение. В результате сравнения и оценки эксперт высказывает мнение о важности того или иного объекта или процесса.

3. Метод последовательного сопоставления. Здесь эксперт располагает все исследуемые объекты в порядке их важности (как при ранжировании) и каждому из процессов или объектов в рамках системы образования присваивается определённое количество баллов, причём самому важному объекту – наиболее высокий балл. Далее эксперт решает, будет ли важность объекта, имеющего ранг 1, больше суммы балльных оценок всех остальных объектов; если будет, то значение балльной оценки первого объекта увеличивается до соблюдения этого условия, а если нет, то эксперт уменьшает это значение так, чтобы оно стало меньше суммы оценок всех остальных объектов. Оценки второго и последующих объектов определяются последовательно, аналогично первому.

Общими достоинствами применения классификаций экспертных методик управления образовательными системами является быстрота

проведения экспертизы. Как правило, на подготовку экспертизы и ее проведения в рамках узкого подразделения необходима не более недели. Наряду с этим, в рамках проведения экспертизы возможно сопоставление разнородных и разноуровневых объектов и процессов, которые зачастую невозможно измерить количественно.

Недостатками экспертных методов являются их субъективность и соответствующие этому возможные погрешности результатов экспертизы, существенные затраты на привлечение опытных экспертов для участия в экспертных работах, влияние авторитетных членов экспертной группы и корпоративных интересов на мнение отдельных экспертов.

Общность каждого из методов заключается в последовательности проведения процедур их проведения:

1. организация экспертного оценивания;
2. проведение сбора данных;
3. обработка результатов экспертизы.

Практика показывает, что уменьшение субъективности и соответственно повышение объективности результатов использования экспертных методов существенно зависит от соблюдения правил организации, подготовки и проведения экспертных работ.

Ключевую роль в проведении экспертной оценки играет форма закреплённая за методикой[9]. Следует отметить, наиболее распространённые формы экспертной оценки, а именно:

1. индивидуальная;
2. коллективная;
3. смешанная.

Снижения фактора субъективности результатов экспертизы обратно пропорционально зависит от количества экспертов: возрастание количества экспертов влечет падение субъективности оценивания[10].

Лекция 3.

К вопросу экспертизы творчества как функции управления образованием

В настоящее время в мировом сообществе преобладает рыночная система отношений, которая включает в себя конкуренцию, на которой зиждется «двигатель», улучшающий качество и создающий новые общественные блага. Конкуренция распространилась на все области человеческой деятельности, в том числе и на педагогическую сферу[11].

Сегодня можно наблюдать явную тенденцию развития коммерческого образования, которая как раз в основе своей развивается на конкуренции. Война за рыночные сегменты происходит на двух направлениях: цена и качество. Если ценовую политику в большей степени определяет экономический аспект, то за улучшения качества несет ответственность кадровый ресурс, в лице сотрудников образовательного учреждения.

В настоящее время Российская Федерация перешла на федеральные государственные стандарты третьего поколения, которые отличаются от предыдущих стандартов компетентностным подходом. Давайте обратимся к определению компетенции.

В психологическом словаре А. Гуревич дает следующее определение данному термину: «способность к интеграции знаний и навыков с их использованием в условиях изменяющихся требований внешней среды»[12]. Толковый словарь Ушакова, определяет компетенцию, как «Круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом»[13]. Из определений можно сделать вывод что компетенции – расширенное и дополненное понятие, включающее в себя не только знания, умения и навыки, но и личностные качества, стимулирующие изнутри профессиональный потенциал сотрудника.

В условиях стремительного реформирования образования Российской Федерации, многие руководители средне профессиональных учреждений и

педагоги не могут быстро адаптироваться к установленным стандартам реализации профессиональной деятельности, ввиду того, что в целом по стране увеличивается средний возраст преподавателей СПО[14].

Среди преподавательского и руководящего состава более старшего поколения укоренились знания, полученные либо в период реализации стандартов образования в СССР, либо знания, полученные в ранний постсоветский период (начало-середина 90-х) Знания, полученные в этом периоде сложно поддаются реформированию дополнению и изменению, ввиду реализации идеологического компонента и методов их внедрения, а также в виду психофизиологических особенностей развития человека возраста, старше среднего. По данным национально исследовательского института «Высшая школа экономики» 40% преподавательского состава РФ старше 50 лет, что гораздо выше этого показателя по другим странам (Норвегия – 25%, Франция – 30%)[15]. Назревает острый вопрос, формирования и развитии компетенций не только у настоящих и будущих студентов, но и у самого преподавательского состава, а так же руководителей образовательной организации. Вопрос изучения компетентностного подхода дает нам возможность заполнить пробелы, образованные зачастую не только разницей в возрасте студента и преподавателя, но и в целом мировоззрением разных поколений, которые воспитывались в разных политических, экономических и социальных условиях. Стоит отметить, что в настоящее время нет четкой структуры или иерархии ортодоксально характеризующий тот или иной вид деятельности. На наш взгляд это связано с динамикой развития информационно-гуманитарной области знаний, а так же переходным периодом системы образования в целом. Говоря о компетентностном подходе, следует выделить несколько основных групп компетенций характерных для реализации профессионально-педагогической деятельности. Наиболее активная среда реализации компетенций – педагогическое творчество и мастерство. Рассматривая общий кластер творческих компетенций, стоит выделить фундаментальные группы

компетенций. Каждая группа содержит подгруппу, включающую в себя ряд конкретных компетенций.

Данные таблицы представляют группы компетенций, на наш взгляд наиболее характерных для сотрудника (в данном контексте преподавателя) образовательной организации. Обратимся к таблице 1.

Таблица 1 – Группы творческих профессионально педагогических компетенций[16].

Группы творческих профессионально педагогических компетенций			
№	Группа	Характеристика	компетенции (пример)
1	Интеллектуальные	Направлены на обеспечения эрудиции развития и когнитивных способностей	Когнитивные компетенции
			Творчество
			Анализ информации
			Систематизация информации
2	Коммуникативные	Направлены на обеспечение связи между субъектами педагогического процесса, а так же обеспечении взаимодействия между ними	Планирование
			Открытость
			Умение воспринимать и доносить информацию
			Эмпатия
3	Общекультурные	Направлены на становление личностных качеств субъектов в виду новых и уже имеющих условия существования организации и общества	Уместность использования информации
			Сдержанность
			Социальная ответственность
			Толерантность
4	Профессиональные	Направлены на реализацию профессиональных целей субъекта для достижения необходимых результатов.	Патриотизм
			Культуросообразие
			Честность
			Контролирующие
			Субъект-объектные
			Предметные
			Педагогический такт
			Мотивационные

Представленные в таблице данные лишь часть предлагаемого подхода развития компетенций у преподавателей и руководителей.

Выбранные группы компетенций дают четкую характеристику заданному вектору развития данной области знания. Каждая из групп включает в себя массу компетенций, которые невозможно подвергнуть экспертному анализу, ввиду отсутствия качественных и количественных показателей измерения. Применяя одну типологию стандартов экспертизы, следует ожидать разных результатов в зависимости от группы применения. Следовательно, для развития экспертной оценки в условиях реализации компетентного подхода следует разработать ряд экспертных анализов, четко отражающих требования как к занимаемой должности (профессиональные навыки) так и личностных компетенций. Рассматривая процесс экспертизы через призму системы образования, ярким примером применения экспертного метода оценки качества системы выступает должность преподавателя. Зная контекст деятельности, профессиональные стандарты и личностные требования к должности изучим пример экспертной технологии оценивания деятельности преподавателя. Как правило, экспертиза деятельности преподавателя основывается на нескольких артериальных группах, включающих широкий спектр качественных характеристик. Зачастую экспертиза педагогической компетентности основывается на балльно-рейтинговой системе. Такие системы, как правило, достаточно дифференцированы для максимально объективного оценивания качеств аттестуемого. Помимо всего прочего, присутствуют графы для идентификации информации, соответственно для дальнейшего сбора и оценки групповых результатов и достижений коллектива преподавателей. Форма опросника утверждается в рамках внутреннего менеджмента качества, декларирование формы происходит по коллегиальному согласованию. Конечно же, разрабатывая опросник, коллегия руководствуется объективными факторами достижения успеха, однако оценка факторов остается за субъектом, то есть аудитором[17].

Экспертный лист

оценки уровня квалификации педагогического работника

_____ Ф.И.О
аттестуемого
_____ Аттестуемый предмет
_____ (имеющаяся квалификационная категория
педагогического работника)
_____ (категория, на которую претендует аттестуемый
педагогического работника)
_____ (ФИО эксперта)
_____ (должность эксперта)

Оценочный фонд

4 – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению педагога. Ответ экспертов – «да».

3 – высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение педагога не соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее да, чем нет».

2 – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение педагога соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ экспертов – «среднее значение».

1 – характеристика не представлена в деятельности педагога. Качества и поведение учителя не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов – «нет».

1. Компетентность в области личностных качеств

1.1. Эмпатийность и социорефлексия

		1	2	3	4
1.	Все обучающиеся безбоязненно обращаются к педагогу за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса				
2.	Умеет поддержать обучающихся и коллег по работе				

3.	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося				
4.	Умеет анализировать причины поступков и поведения обучающихся				

1.2. Самоорганизованность

		1	2	3	4
5.	Умеет организовать свою деятельность и деятельность обучающихся для достижения намеченных целей урока				
6.	Рабочее пространство педагога хорошо организовано				
7.	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности				
8.	Своевременно вносит коррективы в намеченный план урока в зависимости от сложившейся ситуации и сохраняет самообладание в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой				

1.3. Общая культура

		1	2	3	4
9.	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы				
10.	Поведение и внешний вид педагога соответствуют этическим нормам				
11.	Осведомлен об основных событиях и изменениях современной социальной жизни				
12.	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении. Высказывания педагога построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи				

2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности

2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся

		1	2	3	4
13.	Умеет обоснованно ставить цели обучения по предмету в соответствии с возрастными особенностями обучающихся				
14.	Корректирует цели и задачи деятельности на уроке в зависимости от готовности обучающихся к освоению материала урока и в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся				
15.	Знает и учитывает уровень обученности и развития обучающихся при постановке целей и задач урока				

2.2. Умение перевести тему урока в педагогическую задачу

		1	2	3	4
16.	Умеет формулировать цели и задачи на основе темы урока				
17.	Умеет конкретизировать цель урока до комплекса взаимосвязанных задач				
18.	Умеет сформулировать критерии достижения целей урока				
19.	Умеет добиться понимания обучающимися целей и задач урока				
20.	Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями				

2.3. Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач

		1	2	3	4
21.	Умеет вовлечь обучающихся в процесс постановки целей и задач урока				
22.	Предлагает обучающимся самостоятельно сформулировать цель урока в соответствии с изучаемой темой				
23.	Обучающиеся принимают участие в формулировании целей и задач урока				

3. Компетентность в области мотивации учебной деятельности

3.1. Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности

		1	2	3	4
24.	Умеет вызвать интерес у обучающихся к своему предмету				
25.	Отмечает даже самый маленький успех обучающихся				
26.	Демонстрирует успехи обучающихся одноклассникам и родителям				
27.	Умеет дифференцировать задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех				

3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся

		1	2	3	4
28.	Выстраивает деятельность на уроке с учетом уровня развития учебной мотивации				
29.	Владеет большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета				
30.	Использует знания об интересах и потребностях обучающихся в педагогической деятельности				
31.	Умеет создать доброжелательную атмосферу на уроке. Обучающиеся удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой учителем (содержание, методы, результаты и др).				

3.3. Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся

		1	2	3	4
32.	Умеет активизировать творческие возможности обучающихся				
33.	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала				
34.	Поощряет любознательность обучающихся, выход за рамки требований программы при подготовке школьных заданий				
35.	Дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и				

	ответственности				
36.	Создает условия для вовлечения обучающихся в дополнительные формы познания по предмету: олимпиады, конкурсы, проекты и т.д.				

4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности

4.1. Компетентность в методах преподавания

		1	2	3	4
37.	Своевременно вносит коррективы в методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации				
38.	Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы				
39.	Владеет современными методами преподавания				
40.	Обоснованно использует на уроках современные информационно-коммуникативные технологии				

4.2. Компетентность в предмете преподавания

		1	2	3	4
41.	Хорошо знает преподаваемый предмет				
42.	Рабочая программа по предмету построена с учетом межпредметных связей				
43.	При подготовке к урокам использует дополнительные материалы по предмету (книги для самообразования, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.)				
44.	В процессе формирования новых знаний опирается на знания обучающихся, полученные ими ранее при изучении других предметов				
45.	Добивается высоких результатов по преподаваемому предмету				

4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности

		1	2	3	4

46.	Ориентируется в социальной ситуации класса/группы, знает и учитывает взаимоотношения обучающихся				
47.	Хорошо знает положения Конвенции о правах ребенка и действует в соответствии с ними				
48.	Систематически анализирует уровень усвоения учебного материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и др. диагностических показателей				
49.	Имеет «банк» различных учебных заданий, ориентированных на обучающихся с различными индивидуальными особенностями				
50.	Подготовленные учителем характеристики обучающихся отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений				

5. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений

5.1. Умение выбрать и реализовать образовательную программу

		1	2	3	4
51	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и УМК по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки РФ и Министерства образования РБ				
52	Может провести сравнительный анализ учебных программ, УМК, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету, выявить их достоинства и недостатки				
53	Обоснованно выбирает учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету				
54	Рабочая программа педагога предполагает решение				

воспитательных задач и составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и др. моментов, повышающих ее обоснованность				
---	--	--	--	--

5.2. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы

		1	2	3	4
55.	Самостоятельно разработанные педагогом программные, методические и дидактические материалы по предмету отличает высокое качество				
56.	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы				
57.	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства				

5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях

		1	2	3	4
58.	Поощряет высказывания и выслушивает мнения обучающихся, даже если они расходятся с его точкой зрения				
59.	Умеет аргументировать предлагаемые им решения				
60.	Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов				
61.	Учитывает мнение родителей, коллег, обучающихся при принятии решений				

6. Компетентность в области организации учебной деятельности

6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения

		1	2	3	4
62.	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися, вести с ними диалог				

63.	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом				
64.	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.				
65.	Умеет создать рабочую атмосферу на уроке/занятии, поддержать дисциплину				

6.2. Умение организовать учебную деятельность обучающихся

		1	2	3	4
66.	Использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать				
67.	Формирует у обучающихся навыки учебной деятельности и умеет организовать обучающихся для достижения запланированных результатов учебной деятельности				
68.	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами				
69.	Умеет организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.)				

6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание

		1	2	3	4
70.	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при оценивании				
71.	Аргументирует оценки, показывает обучающимся их достижения и недоработки				
72.	Применяет различные методы оценивания обучающихся				
73.	Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся				
74.	Способствует формированию навыков самооценки учебной деятельности.				

Результат экспертизы педагогической деятельности является основным видом исследования эффективности труда сотрудников образовательных организаций[18].

Целостная оценка образовательной системы происходит на базе совокупности экспертизы ее элементов[21]. Так, помимо рассмотренной выше экспертной технологии оценивания педагогического потенциала в рамках системы происходит критериальная оценка элементов хозяйствующих подразделений. Пример балльно-рейтинговой оценки образовательной системы представлен ниже.

Перечень элементов системы образования	1	2	3	4
1. Педагогическая система образовательных учреждений 1.1 Содержание основного педагогического процесса 1.2 Методы технологии реализации основного процесса 1.3 Организация основного процесса 1.4 Использование времени основного процесса				
2. Ресурсы 2.1 Кадровый потенциал (наличие и квалификация кадров) 2.2 Стимуляция и мотивирование сотрудников 2.3 Научно-методические условия 2.4 Нормативно-правовые условия. 2.5 Материально-технические условия и оборудование 2.6 Финансовые условия				
3. Обеспечивающие процессы 3.1 Организация питания 3.2 Психологическое сопровождение процесса обучения 3.3 Медицинское сопровождение процесса обучения 3.4 Кадровое обеспечение сопровождение процесса обучения 3.5 Повышение квалификации кадров и кадровый резерв				

3.6. Мотивационная среда работы сотрудников				
3.7. Социальная защищенность кадров				
3.8. Информирование сотрудников				
3.9. Программно-методическое обеспечение				
3.10. Материально-техническое обеспечение				
3.11. Оборудование учреждений (аудиторий/корпусов)				
3.12. Финансирование учреждений образования				
4. Управление учреждением образования со стороны руководителей				
4.1. Методы планирования функционирования и развития				
4.2. Организационная структура управления				
4.3. Система контроля				
4.4. Система оценки, аттестации и вознаграждения кадров				
4.5. Стиль руководства				
4.6. Организационная культура				

Изучение объективных процессов представляется возможным при обеспечении доступности информации экспертам. В рамках реализации технологий экспертной оценки качества образовательной системы, функция менеджеров организации (и сопутствующих процессов и элементов) заключается в обеспечении доступности к информационным, а также архивным источникам.

Цель экспертного исследования, в первую очередь – формирование совокупности реальных данных о качестве подготовки преподавателей [19].

В данном контексте экспертиза выступает инструментом реализации управленческих решений, поскольку на базе экспертной оценки выявляются способности сотрудников, пути их развития, следовательно, формируется представление о потенциале организации в целом.

Лекция 4

Нормативно-правовые документы, обеспечивающие деятельность экспертных технологий образовательной организации

Реализация экспертных технологий регламентируется рядом нормативно правовых документов. Формально можно дифференцировать перечень нормативно-правовой документации на два уровня:

- 1) Федеральный
- 2) Локальный

К нормам регламентации федерального уровня следует отнести приказы ведомственных и надзорных органов, к локальным – постановления субъектов Федерации а также акты, разработкой которых занимается непосредственно образовательная организация.

На сегодняшний день, в рамках экспертных технологий управления образовательными систем следует выделить приказ Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2016 г. № 1385 "Об утверждении перечней документов и материалов, необходимых для проведения аккредитационной экспертизы с выездом (без выезда) в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, или ее филиал"[20].

В рамках данного приказа утверждены основные критерии экспертизы организации, представлены перечни экспертной документации. К ним относится:

1. Основная образовательная программа среднего профессионального или высшего образования (программа бакалавриата, программа специалитета, программа магистратуры) (далее - образовательная программа), включающая общую характеристику образовательной программы, учебный план, календарный учебный график, рабочие программы дисциплин (модулей), программы практик, оценочные и методические материалы, а также иные компоненты, включенные в состав

образовательной программы по решению организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2. Расписания учебных занятий.

3. Расписания промежуточных аттестаций, государственной итоговой аттестации (итоговой аттестации) (при наличии).

4. Индивидуальные учебные планы обучающихся (при наличии).

5. Документы, содержащие информацию об индивидуальном учете результатов освоения обучающимися образовательной программы, предусмотренные локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6. Документы и материалы о результатах научно-исследовательской работы обучающихся (патенты, свидетельства, научные статьи, дипломы выставок, конкурсов) (при наличии).

7. Отчетность обучающихся по практикам, оценочный материал и результаты аттестации по практикам (при наличии).

8. Выпускные квалификационные работы (при наличии).

9. Протоколы заседаний государственной экзаменационной комиссии (при наличии).

10. Отзывы руководителей выпускных квалификационных работ о работе обучающихся в период подготовки выпускной квалификационной работы (при наличии).

11. Рецензии на выпускные квалификационные работы по программам специалитета и магистратуры (при наличии).

12. Документы, предусмотренные локальным нормативным актом, организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливающим порядок и форму проведения итоговой аттестации по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам (при наличии).

13. Договоры об организации и проведении практик, заключенные между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и

организациями, осуществляющими деятельность по профилю, соответствующему образовательной программе (при наличии).

14. Договоры о сетевой форме реализации образовательной программы (при наличии).

15. Штатное расписание, копии трудовых договоров (служебных контрактов) с педагогическими работниками, трудовых книжек, документов об образовании и (или) о квалификации.

16. Индивидуальные планы работы научно-педагогических работников.

17. Документы, подтверждающие наличие (или право использования) в организации, осуществляющей образовательную деятельность, электронно-библиотечной системы (электронной библиотеки) и электронной информационно-образовательной среды, соответствующих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (далее - ФГОС).

18. Документы, подтверждающие наличие в организации, осуществляющей образовательную деятельность, материально-технической базы, соответствующей требованиям ФГОС, и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

19. Договоры о создании в образовательной организации, реализующей образовательные программы высшего образования, научными организациями и иными организациями, осуществляющими научную (научно-исследовательскую) деятельность, лабораторий, осуществляющих научную (научно-исследовательскую) и (или) научно-техническую деятельность (при наличии).

20. Договоры о создании организацией, реализующей образовательные программы высшего образования, в научных организациях и иных организациях, осуществляющих научную (научно-исследовательскую)

деятельность, кафедр, осуществляющих образовательную деятельность (при наличии).

21. Договоры о создании образовательной организацией высшего образования кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы (при наличии).

22. Документы, подтверждающие реализацию образовательных программ, требующих особого порядка реализации ФГОС в связи с использованием сведений, составляющих государственную тайну (при наличии).

23. Документы, подтверждающие общественную аккредитацию организации, осуществляющей образовательную деятельность, в российских, иностранных и международных организациях и профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность (при наличии).

24. Результаты независимой оценки качества подготовки обучающихся (при наличии).

25. Локальные нормативные акты по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие:

- порядок разработки и утверждения образовательных программ;
- порядок организации освоения элективных дисциплин (модулей);
- организацию образовательной деятельности по образовательным программам при сочетании различных форм обучения, при использовании сетевой формы их реализации, при ускоренном обучении;
- порядок проведения текущего контроля успеваемости;
- порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся;

- хранение в архивах информации о результатах освоения обучающимися образовательных программ и о поощрении обучающихся на бумажных и (или) электронных носителях;
- порядок зачета организацией, осуществляющей образовательную деятельность, результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- реализацию образовательных программ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну (при наличии);
- особенности проведения государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;
- порядок ускоренного обучения по индивидуальному плану обучающегося, который имеет среднее профессиональное или высшее образование, и (или) обучается по образовательной программе среднего профессионального образования либо по образовательной программе высшего образования, и (или) имеет способности и (или) уровень развития, позволяющие освоить образовательную программу в более короткий срок по сравнению со сроком получения высшего образования по образовательной программе, установленным организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с ФГОС;
- организацию проведения практики;
- установление минимального объема контактной работы обучающихся с преподавателем, а также максимального объема занятий лекционного и семинарского типов при организации образовательного процесса по образовательной программе;
- порядок и условия зачисления экстернов в организацию, осуществляющую образовательную деятельность (включая порядок

установления сроков, на которые зачисляются экстерны, и сроков прохождения ими промежуточной и (или) государственной итоговой аттестации);

- организацию применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, в том числе при реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

- порядок проведения и объем подготовки учебных занятий по физической культуре (физической подготовке) по программе бакалавриата и (или) программе специалитета при очно-заочной и заочной формах обучения, при реализации образовательной программы с применением исключительно электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, а также при освоении образовательной программы инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- порядок и форму проведения итоговой аттестации по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам.

25. Распорядительные акты:

- о приеме лиц на обучение по образовательной программе в организацию, осуществляющую образовательную деятельность,

- об обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренном обучении, в пределах осваиваемой обучающимся образовательной программы (при наличии);

- о переводе обучающихся для получения образования по другой специальности или направлению подготовки, по другой форме обучения (при наличии);

- о зачислении в качестве экстернов в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, для прохождения промежуточной и государственной итоговой аттестации по имеющей

государственную аккредитацию образовательной программе лиц, осваивающих соответствующую образовательную программу в форме самообразования (если ФГОС допускается получение образования по соответствующей образовательной программе в форме самообразования), а также лиц, обучавшихся по соответствующей не имеющей государственной аккредитации образовательной программе (при наличии);

- о направлении на практику обучающихся (при наличии);
- о допуске обучающихся к государственной итоговой аттестации (при наличии);
- о составе государственной экзаменационной комиссии (при наличии);
- об утверждении тем выпускных квалификационных работ обучающихся и назначении руководителей выпускных квалификационных работ (при наличии);
- об отчислении обучающихся по образовательной программе из организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Фактически, документации, сформированной на основании требований федерального приказа достаточно для получения аккредитации, а, следовательно, осуществления образовательных услуг.

В силу разнородности подходов в осуществлении управления образовательными системами на базе организации формируется экспертная коллегия, утверждающие локальные нормативно-правовые акты, регламентирующие работу организации.

Данные документы распространяются исключительно на юрисдикцию организации, направлены на повышения эффективности предоставления образовательных услуг.

Рассмотрим некоторые примеры локальной документации, направленной на реализацию экспертной технологии в области качества предоставления образования.

1. Положение о проведении экспертизы (адита) качества обученности студентов

Положение включает в себя общие положения, которые подтверждают обоснованность и законность принятия документа.

Как правило, в общих положениях прописывается: «разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Наряду с этим прописывается цель создания документа. Как правило, подобный документ составляется с целью:

- получения объективной оценки степени освоения студентами программ подготовки специалистов среднего звена;
- активизации самостоятельной работы студентов при освоении учебных дисциплин и профессиональных модулей в течение семестра или учебного года;
- оптимизации и повышения объективности оценки текущей учебной работы студентов преподавателями;
- обеспечения максимальной эффективности учебного процесса.

После общих положений формируются требования к содержанию и оформлению оценочных средств

Пример:

Аудит качества обученности студентов проводится по дисциплинам и профессиональным модулям, предусмотренным учебным планом специальности, и организуется в соответствии с графиком учебного процесса.

Фонд оценочных средств.

1. Внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов СПО подразумевает разработку фондов оценочных средств (далее ФОС), состоящие из комплексов оценочных средств (далее КОС), содержащих контрольные материалы.

2. Фонд оценочных средств включает комплекты контроль-оценочных средств по учебным дисциплинам, профессиональным модулям, комплект контрольно-оценочных средств по учебным дисциплинам, профессиональным модулям, комплект контрольно-оценочных средств государственной итоговой аттестации

3. Оценочные средства включают оценочные материалы, которые классифицируются по видам контроля:

3.1.текущий контроль, осуществляемый преподавателем в процессе изучения обучающимся учебного материала (входной контроль, контроль на практических занятиях, при выполнении лабораторных работ и т.п.)

3.2.промежуточная аттестация, осуществляемая аттестационной/ экзаменационной комиссией после изучения теоретического материала учебной дисциплины/профессионального модуля, прохождения учебной/ производственной практики и т.п.

3.3.государственная (итоговая) аттестация, проводимая государственной аттестационной комиссией.

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации разрабатываются и утверждаются колледжем самостоятельно, а для государственной (итоговой) аттестации - разрабатывается и утверждается образовательным учреждением после предварительного положительного заключения работодателей.

5. Оценочные средства для государственной (итоговой) аттестации должны обеспечивать поэтапную и интегральную оценку компетенций выпускников.

6. Содержание оценочных средств отражает иерархию содержательной вложенности по требованиям ФГОС и основной профессиональной образовательной программы: цикл – учебная дисциплина (междисциплинарный курс), цикл – профессиональный модуль – раздел – тема.

7. Разработка ККОС осуществляется по методическим указаниям для разработки ККОС по профессиональным модулям / учебным дисциплинам».

Шкалирование тестовых заданий.

1. Оценка «5» (отлично) выставляется студентам за верные ответы, которые составляют 91% и более от общего количества тестовых заданий.

2. Оценка «4» (хорошо) соответствует работе, которая содержит от 71% до 90% правильных ответов.

3. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется за правильные ответы от 50% до 70%.

4. Работа, содержащая менее 50% правильных ответов, оценивается как неудовлетворительная.

Обработка результатов тестирования.

1. Процедура аудита качества осуществляется в соответствии с графиком внутреннего аудита организации.

2. По итогам аудита качества обученности студентов составляется сводная ведомость. Итоги аудита качества обученности студентов сравниваются с результатами аттестации студентов.

3. Анализ и выводы по результатам аудита и его организации направляются директору колледжа для информации и в цикловые комиссии для внесения корректирующих действий. Результаты анализа аудита выносятся на методический совет, доводятся до сведения преподавателей.

4. Преподаватели, чьи студенты показывают высокий уровень усвоения знаний, делятся своей методикой преподавания на заседании предметно-цикловой комиссии, методическом совете, педагогической конференции. Их опыт работы может быть рекомендован для изучения педагогическим работникам.

5. Преподавателям, чьи студенты неоднократно показывают низкий уровень усвоения знаний, будет оказана методическая помощь, с целью повышения их педагогического мастерства. Председателям предметно-

цикловых комиссий необходимо посетить занятия этих преподавателей с целью оказания методической помощи.

6. Результаты аудита качества обученности студентов учитываются при рейтинговой оценке качества деятельности преподавателей.

Еще одним примером локального нормативно-правового акта выступает положение «Об экспертном совете по утверждению учебно-методических материалов, разработанных педагогическими работниками».

В состав положения входят:

1. Общие положения

2. Содержание и основные направления деятельности экспертного совета

Настоящее положение определяет цели, задачи и содержание деятельности экспертного совета по утверждению учебно-методических материалов, а также порядок учета и оплаты учебно-методических материалов, разработанных педагогическими работниками.

В своей деятельности экспертный совет руководствуется действующим законодательством Российской Федерации в области образования, нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования и науки области, настоящим Положением.

Цель деятельности экспертного совета – осуществление независимой, компетентной, объективной технической экспертизы и оценки учебно-методических материалов, разработанных педагогическими работниками.

Основными задачами деятельности экспертного совета являются:

– контроль соответствия представленных разработок действующим нормативным документам;

– организация учета учебно-методических материалов, формирующих учебно-методические комплексы (УМК) учебных дисциплин и профессиональных модулей на бумажных и электронных носителях, их архивирования для создания электронной базы УМК всех специальностей колледжа;

–материальное стимулирование преподавателей, разрабатывающих учебно-методические материалы (программы учебных дисциплин и профессиональных модулей, программы учебных и производственных практик, конспекты лекций, учебные пособия, методические рекомендации к выполнению лабораторных и практических работ, методические рекомендации по выполнению курсовых и дипломных проектов, методические рекомендации по организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов, методические указания и контрольные задания для студентов заочной формы обучения, рабочие тетради, и т.д.);

– содействие обеспечению образовательного процесса учебно-методическими материалами.

Состав экспертного совета утверждается директором образовательной организации. В состав входят заведующий научно-методическим центром, методисты научно-методического центра.

В состав экспертного совета могут входить заведующие отделений, кафедр, куратор невыпускающих предметных цикловых комиссий, методисты.

Председателем экспертного совета является заместитель директора по научно-методической работе, или его заместитель.

Базовый состав не имеет количественных ограничений по составу, но на заседаниях должно присутствовать не менее 75% членов совета.

Данное положение разрабатывается на основании:

– Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-1 «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказа Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам профессионального образования»;

– Приказа Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении положения о практике обучающихся, осваивающих

основные профессиональные образовательные программы профессионального образования;

– Приказа Министерства образования и науки РФ от 16.08.2013 N 968 "Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам профессионального образования";

– Федеральных государственных образовательных стандартов;

– Устава организации

Содержание и основные направления деятельности экспертного совета.

Экспертный совет осуществляет техническую экспертизу и оценку представленных материалов. Экспертный совет вправе проводить выборочную содержательную экспертизу учебно-методических материалов с привлечением узких специалистов.

Заседания экспертного совета проводятся один раз в месяц (при необходимости - два раза в месяц). Дата и время проведения заседания отражается в плане учебно-воспитательной работы организации.

Результаты экспертизы оформляются в виде протоколов, которые подписываются всеми членами экспертного совета.

Оплата за разработанные учебно-методические материалы производится после положительной оценки представленной разработки в соответствии с действующими нормами оплаты.

В случае, если преподаватель нарушает сроки издания или разработанные им материалы не в полной мере соответствуют требованиям, экспертный совет вправе ввести понижающий коэффициент к оплате. Экспертный совет также вправе применять повышающий коэффициент к оплате за сложность разработки.

В промежутках между заседаниями члены экспертного совета консультируют преподавателей и мастеров производственного обучения и проводят предварительную экспертизу материалов, которые должны быть представлены на экспертный совет.

Учебно-методические материалы, прошедшие экспертную оценку, передаются в редакционно-издательский отдел для тиражирования.

Замечания, связанные с определением содержания и оформлением учебно-методических материалов, должны быть устранены в течение месяца.

Часть 2

1. Задания для самостоятельной работы

Впишите ответы на поставленные вопросы.

1. В чем ключевое отличие экспертной технологии и технологии мониторинга управления образовательными системами?

2. С чем связана необходимость развития экспертных технологий?

3. На что главным образом направлена экспертиза образовательных систем?

4. Как экспертная оценка качества образования соотноситься с реализацией менеджмента качества организации?

5. Какие нормативно-правовые акты регламентируют проведение экспертизы образовательной системы?

6. Соответствует ли реализация экспертных технологий требованиям «Болонского процесса»? Почему?

7. Как экспертная оценка деятельности сотрудников влияет на развитие профессиональных и общекультурных компетенций?

8. С какими трудностями, на Ваш взгляд можно столкнуться при реализации экспертных технологий?

2. Глоссарий

Дайте определение понятиям.

Экспертиза –

Качество образования –

Экспертная технология –

Балльно-рейтинговая система –

Рейтинговая система –

Внутренняя экспертиза качества –

Управление качеством образования –

Экспертиза компетенций –

Экспертный лист –

Экспертное заключение –

3. Задания повышенной сложности

- A. Разработайте концепцию экспертной оценки педагогического потенциала сотрудников организации.
- B. Составьте лист экспертной оценки воспитательной деятельности преподавателя.
- C. Разработайте нормативно–правовой документ, регламентирующий деятельность в области экспертных технологий управления образовательными системами, а примере образовательной организации СПО или ВПО.
- D. Напишите и опубликуйте статью, на тему экспертной деятельности в области обеспечения качества образовательного процесса.

Библиографический список

1. Современные образовательные технологии: учебное пособие для вузов/ Н.В. Бордовская, Л.А. Даринская, С.Н. Костромина и др.; под ред. Н.В. Бордовской.-2-е изд., стереотип.-М.:КНОРУС, 2011.-432 с.
2. Загвязинский, В.И. Исследовательская деятельность педагога: учебное пособие для вузов/В. И. Загвязинский.-3-е изд., стереотип.-М.: Академия, 2010.-173 с.
3. Жданов В.В. Smart-система целеполагания и планирования этапов занятия СПО / Материалы III международной молодежной дистанционной научно-практической конференции на тему: «Социально-экономические процессы и современное общество» / под ред. Г.А. Садырова. – Алматы – Екатеринбург. – С. 27–30.
4. Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования:учебное пособие для вузов / В.И. Загвязинский, Р. Атаханов.-4-е изд., стереотип. - М.: Академия,2007.-206 с.
5. Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика: учебное пособие для вузов / А.В. Хуторской. - 2-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2010. - 252 с.
6. Рубин Ю.Б. Современное образование: качество, стандарты, инструменты: монография / Ю.Б. Рубин. - 2-е изд. -М.: Маркет ДС. 2009. - 336с.
7. Наводнов, В.Г. Анализ качества высшего профессионального образования на основе экспертного оценивания с использованием интернет-технологий / В.Г. Наводнов, Г.Н. Мотова, Т.В. Сарычева // Вестник Марийского государственного технического университета. Серия: Экономика и управление. –Йошкар-Ола, 2011. – № 1. – С. 3-19.
8. Аниськина, Н.Н.Управление развитием непрерывного образования педагогических работников системы СПО на основе процессного подхода / Н.Н. Аниськина, И.О. Мельник // Качество. Инновации. Образование. – М., 2017. –№ 11 (150). –С. 8-15.
9. Ломакина, Т.Ю. Методологические основы разработки технологии развития исследовательских компетенций учителя / Т.Ю. Ломакина, С.В. Дзюбенко // Отечественная и зарубежная педагогика. – М, 2017. – Т. 1. – № 1 (35). – С. 61-72.
10. Ларин, С.Н. Использование современных педагогических технологий, форм и методов организации образовательного процесса в высших учебных заведениях // С.Н. Ларин, Т.В. Стебеньева, Л.Ю. Лазарева // Теоретические и практические аспекты психологии и педагогики: коллективная монография.под ред. И.В. Андудян. – Уфа, 2016. – С. 103-127.
11. Умняшова, И.Б. Психолого-педагогическая экспертиза в системе образования: основные направления и подходы / И.Б. Умняшова // Психологическая наука и образование. – М., 2017. – Т. 22. – № 3. – С. 5-18.

12. Савченков, А.В. Преимущество ССУЗА и ВУЗА, как форма интеграции в образовании / А.В. Савченков / научный журнал «Азимут научных исследований: педагогика и психология». - Тольятти: типография «Полиар Плюс», 2016. – том 5. – № 3(16). – С. 146 – 150.

13. Савченков, А.В. Актуальные проблемы взаимодействия вузов с реальным сектором экономики / А.В. Савченков, Д.С. Гордеева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: изд-во ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет». – 2016. – № 7. – С. 30 – 36.

14. Савченков, А.В. Эффективность экономики образования в условиях нарастающего экономического кризиса / А.В. Савченков, Д.С. Гордеева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: изд-во ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», – 2017. – № 3. – С. 37–43.

15. Savchenkov A.V. Professional identity for successful adaptation of students – a participative approach / G.A. Gertsog, V.V. Danilova, D.N. Korneev, A.V. Savchenkov, N.V. Uvarina. –Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, Vol. IX, No. 1, 2017. – P. 301–311.

16. Savchenkov A.V. Training of workers and specialists relevant to the requirements of high-tech industries in the context of networking cooperation of regional educational institutions and enterprises / A.V. Savchenkov. – Revista ESPACIOS, Vol. 38 (Nº 40), 2017. – P. 35.

17. Савченков А.В. Самоопределение выпускников учреждений среднего профессионального образования / Профессиональное образование в XXI веке: сборник научных статей. – Челябинск: изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – Выпуск 6. – с. 106 – 113.

18. Савченков, А.В. Оценка качества дополнительного профессионального образования / А.В. Савченков, И.Е. Долганова / методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. - Челябинск: Изд-во ЗАО "Цицеро", Челябин. гос. пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 232–235.

19. Савченков, А.В. Аудит качества профессионального образования / А.В. Савченков, Ю.В. Коновалова / методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО "Цицеро", Челябин. гос. пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 246-250.

20. Жданов, В. В. Идеологияуправленияорганизации // Integration processes of modern scientific thought – The publisher: Sole proprietorship Pleskanyuk T.N., USA, Los Gatos (CA) 15951 Gatos Blvd., Suite 16 Los Gatos, CA –ЛосГатос, США, С. 42–50.

21. Литке, С.Г. Организация социопсихологического мониторинга психологического обеспечения профилактики отклоняющегося поведения детей и подростков образовательного пространства калининского района г. Челябинска / Социально-педагогическая защита детства Материалы научно-практической конференции, 2001. – С. 52–54.

А.В. Савченков, В.В. Жданов

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ
Экспертные технологии
в управлении образовательными
системами

ISBN 978-5-906752-04-8

Издательство «Золотой Феникс»
454135 г. Челябинск, ул. юж.бульвар 6-32

Тираж 100 экз.

Челябинск, 2018