

13. Ботвинёва И. П. Удовлетворение потребителя — гарантия достижения качества подготовки специалистов // Проблемы качества образования в современном обществе. Междунар. науч.-практ. конф. : сб. статей. Пенза : Приволжский Дом знаний, 2004. С. 56–59.

REFERENCES

1. Mazurova L. Currently, consumer is «in short supply» // Literary Gazette. 2007. August 8 (No. 32 (6132)). URL: www.lgz.ru/article/N32--6132---8-08...- / Potrebityely-nynche-v-defitsite_1154 / (date of viewing: 29.01.2017).
2. Smolin O. N. Public hearings at the State Duma / O. N. Smolin. Official site. URL: <http://www.smolin.ru/duma/audition/2008-03-05.htm> (date of viewing: 29.01.2017).
3. Fursov A. «Reform» of education and its background // Izborsky club [web-site]. URL: www.izborsk-club.ru/content/articles/556/ (date of viewing: 29.01.2017).
4. Polushkina M. O., Polushkin O. A. On classification of the disciplines of the training plan at higher school // High school. 2016. No. 1. P. 52–54.
5. Polushkina M. O. Functional classification of the academic disciplines blocks of the training course (specialty) plan at higher school // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2016. No. 3 (36). P. 289–293.
6. Akinchenko M. The President talked to rectors about the criteria for evaluation of higher educational institutions and the quality of education // News / First Channel. 30.10.2014. URL: https://www.1tv.ru/news/2014/10/30/36197-o_kriteriyah_otsenki_vuzov_i_kachestve_vysshego_obrazovaniya_govoril_prezident_s_rektorami (date of viewing: 29.01.2017).
7. Puzankov D. V., Ushakov V. N. Improving the system of multilevel training of specialists of higher education in the field of engineering and technology // Modern technologies of training — SRT — 2002. Materials of the VIII International Conf. SPb. : LETI, 2002. Vol. 1. P. 3–4.
8. Plakhsy S. I. The Bologna Process in Russia: the pros and cons // Knowledge. Understanding. Skill. 2012. No. 1. P. 8–12.
9. Dunayev V. Bologna: history and prospects // Adukat. 2010. No. 1 (17). P. 11–14.
10. Kuz'minov Y. Our universities // Higher education today. 2007. No. 10. P. 8–15.
11. The Bologna Process 2020 — European space of higher education in the new decade. Communiqué of the Conference of European Ministers responsible for higher education (Leuven/Louvain-la-Neuve, 28–29 April 2009) // Higher education in Russia. 2009. No. 7.
12. Tokarev L. P. Education Standard — State? // Modern technologies of training — STR — 2002. Materials of the VIII International Conf. SPb. : LETI, 2002. P. 30–32.
13. Botvineva I. P. Customer satisfaction is a guarantee for achieving the quality of training // Problems of quality education in modern society. International scientific-practical conference: collection of the articles. Penza : Volga House of Knowledge, 2004. P. 56–59.

Как цитировать статью: Полушкина М. О. Содержание высшего профессионального образования и формирование единого пространства его подготовки в России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 1 (38). С. 275–279.

For citation: Polushkina M. O. Content of the higher vocational education and formation of uniform spaces of its preparation in Russia // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 1 (38). P. 275–279.

УДК 378.046.4

ББК 74.409

Sotnikova Marina Sergeevna,

assistant of the department of educational psychology
Moscow state
pedagogical university,
Moscow,
e-mail: ms.sotnikova@mpgu.edu

Сотникова Марина Сергеевна,

ассистент кафедры психологии образования
Московского педагогического
государственного университета,
г. Москва,
e-mail: ms.sotnikova@mpgu.edu

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ В ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

EVALUATION OF EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTATION OF THE PROGRAM OF PSYCHOLOGICAL PEDAGOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG TEACHER IN THE INNOVATION EDUCATIONAL ENVIRONMENT

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования

13.00.08 – Theory and methodology of professional education

В статье актуализируется проблема профессиональной адаптации молодого учителя. Автором представлены результаты контрольного эксперимента по реализации экспериментальной программы, представляющей комплекс мероприятий, способствующих преодолению труд-

ностей профессиональной адаптации молодых учителей и повышению их квалификации до уровня, на котором они были бы способны моделировать собственную профессиональную деятельность с учётом требований, предъявляемых инновационной образовательной средой. Программа

включает в себя диагностический мониторинг, годовой план работы администрации и наставников с новоприбывшими учителями, семинары-митапы по модулям, а также психологические тренинги, направленные на содействие успешной социально-психологической адаптации молодых учителей.

The article states the urgency of the problem of professional adaptation of young teacher. The author presents the results of control experiment for implementation of the experimental program presenting the complex of actions contributing to overcoming the difficulties of professional adaptation of young teachers and increasing their qualification to the level, on which they would be able to model their own professional activity with regard to the requirements imposed by the innovation educational environment. The program includes diagnostic monitoring, the annual plan of work of administration and mentors with the newly arrived teachers, seminars-meetups on the modules, as well as the psychological trainings directed to assistance of successful social and psychological adaptation of young teachers.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, инновационная образовательная среда, новые образовательные стандарты, психолого-педагогическое сопровождение, молодой учитель, диагностический мониторинг, программа психолого-педагогического сопровождения, системно-деятельностный подход, психологический тренинг, семинары-митапы.

Keywords: professional adaptation, innovation educational environment, new educational standards, psychological and pedagogical support, young teacher, diagnostic monitoring, psycho-pedagogical support program, system-activity approach, psychological training, seminars meetups.

Введение

Приоритетной задачей государства и общества на современном этапе развития признается модернизация системы образования. «Современное образование на всех уровнях должно быть обеспечено высококвалифицированными специалистами, готовыми работать в новой социальной ситуации» [1, с. 25]. Инновационная образовательная среда рассматривается как открытая система, стимулирующая создание и внедрение инноваций в образовательный процесс и включающая целенаправленно создаваемые ценностно-смысловые, содержательные (информационные), процессуально-технологические ресурсы.

Сущностной характеристикой инновационной образовательной среды является синтез основополагающих факторов развития личности — среды жизнедеятельности, воспитания, самообразования и самовоспитания, направленных на реализацию творческого потенциала субъектов образования.

Инновационная образовательная среда содержит в себе совокупность возможностей для развития профессиональных компетенций молодых педагогов как условия преобразования педагогической деятельности, способа стимулирования новых форм взаимодействия всех субъектов образования. В данном контексте ориентиром деятельности молодого педагога и обучающихся является порождение новых знаний, приемов действий, личностных смыслов. «Инновационно-образовательная среда становится ведущим фактором самореализации как у отдельных субъектов, так и педагогических сообществ» [2, с. 61–63].

Как считают Л. С. Подымова и Е. А. Алисов, в основе проектирования инновационной образовательной среды должны быть положены следующие принципы: принцип открытости (жизни; прогрессивным теориям, концепциям и идеям;

личности и обществу); принцип системности; принцип опережения на растущие профессиональные, социальные и личностные потребности; принцип сотрудничества как внутри, так и во вне образовательного учреждения; принцип коэволюционности, обеспечивающий инновационной системе самосохранение, саморазвитие и самоуправление; принцип непрерывности образования; принцип корпоративности педагогического сообщества; принцип синтеза традиционного и новаторского [2, с. 61–63].

Ежегодно десятки тысяч выпускников педагогических вузов вливаются в сферу образования. «Концепция педагогического образования, разработанная Министерством образования России, опирается на культурно-исторический и деятельностный подходы к человеку и процессам его онто- и филогенеза. Она ориентирует педагогические учебные заведения на переход от подготовки учителя к формированию педагога нового типа» [3, с. 147]. Исследования показывают, что начальный этап вхождения в профессиональную среду специфичен своей напряжённостью, важностью для личного и профессионального развития начинающего педагога.

Как отмечает Л. В. Буряя, «...нацеленность новой парадигмы на творческую реализацию каждой личности в социуме касается в первую очередь вопроса внедрения ФГОС нового поколения» [4, с. 251]. Изучая процесс перехода на новые образовательные стандарты в различных образовательных учреждениях, прежде всего, в школах, мы пришли к выводу: успешная профессиональная адаптация молодых учителей, обеспечивающая его готовность к изменениям, — одно из главных условий успешной работы в инновационной образовательной среде.

Методология

Опираясь на вышесказанное, а также на теоретический и практический исследовательский материал, мы создали модель психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодого педагога в инновационной образовательной среде, содержащую целевой, содержательный, технологический и критериально-результативный компоненты. Технологический компонент модели представляет собой программу психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых учителей «Школа молодого педагога».

Логика построения программы обусловлена ведущими идеями, являющимися концептуальной основой подхода к педагогической компетентности. Обучение по программе может рассматриваться как интегративный элемент в деятельности молодого специалиста.

По мнению А. Г. Асмолова, основой проектирования стандартов общего образования, отвечающих стратегии социокультурной модернизации образования, является системно-деятельностный подход [5, с. 24–25]. Наша экспериментальная программа включает в себя комплекс мероприятий, способствующих повышению квалификации молодого учителя до уровня, на котором он был бы способен моделировать собственную профессиональную деятельность с учётом требований, предъявляемых ФГОС.

Программа рассчитана на один учебный год и включает в себя следующие блоки:

I. Планирование работы администрации и наставников с молодыми учителями (знакомство с правилами внутреннего распорядка школы, должностными инструкциями, взаимопосещение уроков, инструктаж о ведении нормативной документации, подбор методической литературы, беседы и консультации и т. п.).

Цель: оказание помощи молодым специалистам и вновь прибывшим учителям при адаптации в педагогическом,

ученическом и родительском коллективах; оказание психологической поддержки и методической помощи начинающим и вновь прибывшим учителям.

Задачами плана являются:

1. Выявление уровня профессиональной подготовки.
2. Повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагогов к организации и проведению воспитательно-образовательной работы.
3. Оказание практической помощи молодым специалистам в преподавании предмета, в воспитательной работе с обучающимися.
4. Обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики.
5. Организация обмена опытом успешной педагогической деятельности.
6. Создание условий для саморазвития.

II. Диагностический мониторинг, способствующий разрешению ситуации неопределённости и отражающий развитие личности педагога по трём компонентам профессиональной адаптации:

а) инновационно-технологическому (изучение педагогического опыта, теоретической и методической подготовки учителя, оценки уровня профессиональной дезадаптации):

— изучение методических материалов и учебных программ молодых учителей;

— навыки применения ими разнообразных педагогических технологий;

— методика анализа результативности урока в контексте требований ФГОС [6, с. 37–45];

— опросник «Оценка профессиональной дезадаптации» О. Н. Родиной и М. А. Дмитриевой [7];

б) мотивационно-регулятивному (анализ эмоционально-волевой сферы личности, изучение профессиональной мотивации):

— опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) [8];

— методика диагностики мотивации к достижению успеха Т. Элерса;

— индивидуальные беседы, направленные на выявление групп ценностей, мотивов, целеполагания молодых учителей;

в) рефлексивному (изучение самооценки, предрасположенности к психоэмоциональному выгоранию молодых учителей путем выявления ими педагогических и психологических затруднений в своей работе):

— методика определения психического выгорания А. А. Рукавишникова;

— анкетирование «Самооценка профессиональной деятельности учителя».

Следует отметить, что разрешение ситуации неопределённости, связанной с профессиональной адаптацией педагогов, будет максимально эффективным в том случае, если её цели, задачи и методы будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценки, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательна на каждом этапе деятельности учителя. Это помогает выявить те направления его деятельности, которые требуют коррекции.

III. Развитие компетенций молодых педагогов посредством психологических тренингов, направленных на содействие успешной социально-психологической адаптации молодых учителей, помощь в установлении эмоционального контакта с коллективом, создание атмосферы сотрудничества в группе педагогов, формирование уверенности в себе, доверия к людям, принятие коллективных

решений, отработку различных способов межличностного восприятия, осознание педагогами своих личностных особенностей и изменение в позитивную сторону отношения к себе и другому человеку, предоставление возможности молодым педагогам и воспитателям лучше узнать друг друга и традиции учреждения.

IV. Участие молодых педагогов в семинарах-митапах по модулям:

1. Психолого-педагогические основы образовательной деятельности.

2. Современные педагогические технологии.

3. Педагогика творческого саморазвития.

4. Методическая компетентность учителя.

5. Имидж современного педагога.

В каждом из модулей предлагается комплекс мероприятий, направленных на преодоление профессиональной дезадаптации молодых учителей в условиях реализации новых образовательных стандартов, в частности:

— внесение ясности в требования, предъявляемые новыми ФГОС;

— развитие навыков осуществления урочной и внеурочной деятельности в контексте требований новых образовательных стандартов (переход к компетентностно-деятельностному подходу в обучении, формирование универсальных учебных действий, использование современных цифровых инструментов и коммуникационных сред, формирование метапредметных результатов обучения, проектная деятельность);

— повышение уровня компетентности в стратегии контроля знаний: проверять не то, что легче проверить, а наиболее важное; проверять не воспроизведение, а владение знаниями в различных ситуациях; проверять способность найти и понять новую информацию;

— повышение уровня компетентности в стратегии оценивания знаний: использование традиционных и инновационных оценочных средств, выявление динамики личностного развития, сочетание систем внутреннего и внешнего оценивания, применение накопительной системы оценки индивидуальных достижений, использование персонализированной и неперсонализированной информации;

— повышение уровня профессиональной мотивации, сниженной на фоне высоких требований, предъявляемых к молодому учителю, и большого объёма отчётной документации;

— нормализация процессов саморегуляции молодого учителя в условиях изменений уровня ответственности в работе;

— повышение самооценки, сниженной в ситуации стресса начального этапа профессиональной деятельности в условиях модернизации образования, низкого материального уровня начинающего учителя;

— снижение уровня профессионального выгорания, вызванного повышенной учебной нагрузкой, расширением спектра обязанностей, эмоциональным перенапряжением.

Разрабатывая содержание модулей, мы исходили из того, что структура семинаров должна быть предельно адекватна значимым потребностям участников образовательного процесса. В основе проведения совместной групповой работы лежат следующие положения:

— организуя взаимодействие участников, деятельность группы, мы исходим из потребностей участников и общей цели группы;

— новые понятия не предлагаются в готовом виде, модератор создаёт условия для поиска решения, когда действия участников рассматриваются как шаги к достижению общей цели;

— все найденные решения (признаки, определения) фиксируются модератором и сохраняются для дальнейшей работы с ними участников;

— модератор фиксирует в ходе групповой работы ситуации противоречия между имевшимся и найденным, гипотезой и результатом, отмечает как положительный результат ситуацию, когда участники обнаруживают недостаточность имеющегося знания (определения, решения);

— модератор поддерживает все высказывания (предложения, гипотезы, вопросы), имеющие отношение к обсуждаемой теме вне зависимости от того, совпадают ли они с его собственным мнением;

— модератор при обсуждении различных точек зрения участников обостряет дискуссию так, чтобы предположения, позиции, мнения участников выступали предельно ясно и контрастно;

— все найденные признаки, определения, решения оцениваются на предмет их эвристической ценности, модератор создаёт условия для определения границ применимости найденных решений, предлагает к обсуждению коллизии, парадоксы, задания-ловушки;

— модератор обращается к личному опыту участников, рассматривая его как ценный ресурс для достижения общей цели группы.

Этапы работы на семинарах-митапах строятся в соответствии с системно-деятельностным подходом.

Таблица 1

Структура семинара-митапа

№ п/п	Этапы	Методы
1	Актуализация тематики встречи	Майевтический диалог («метод Сократа»)
2	Определение ожиданий участников, формулировка запросов	Майевтический диалог
3	Постановка проблемы (описание феноменологического поля — выявление противоречия — определение недостатка — определение искомого)	Дискуссия, коллизия, майевтический диалог, парадокс, риторический вопрос и другие методы критического мышления
4	Поиск решения	Мозговой штурм, технология критического мышления, дискуссия, исследование проблем в микрогруппах, ролевая игра, использование элементов педагогической мастерской
5	Проверка эвристического потенциала решения	Наводящие вопросы, майевтический диалог
6	Рефлексия	Рефлексивные вопросы, рефлексивные таблицы

Разработка предлагаемой программы велась в соответствии с принципами:

— научности: педагогика и психология представлены как развивающаяся система, имеющая связь с другими науками;

— практической ориентации: отбирается содержание, направленное на решение практических психолого-педагогических задач;

— культуросообразности: используются научные знания, соответствующие современному состоянию культуры;

— модульности: суть этого принципа заключается в том, что внутри содержания выделяются модули, которые в зависимости от уровня подготовки слушателей и образовательной ситуации могут в структуре курса располагаться по-разному и наполняться разным содержанием.

IV. Программа психологических тренингов, направленная на содействие успешной социально-психологической адаптации молодых учителей, помощь в установлении эмоционального контакта с коллективом, создание атмосферы сотрудничества в группе педагогов, формирование уверенности в себе, доверия к людям, принятие коллективных решений, отработку различных способов межличностного восприятия, осознание педагогами своих личностных особенностей и изменение в позитивную сторону отношения к себе и другому человеку, предоставление возможности молодым педагогам и воспитателям лучше узнать друг друга и традиции учреждения.

Тренинговая работа осуществляется совместно с работой семинаров-митапов в зависимости от особенностей, запросов и потребностей группы. Упражнения структурируются по трём аспектам развития личности: мотивационно-регулятивному, инновационно-технологическому и рефлексивному.

Психолого-педагогическое сопровождение предусматривает специально отведённые часы на самостоятельную работу начинающих учителей и их индивидуальную работу со специалистами. Для ознакомления с педагогическим опытом и анализа возможных ошибок в профессиональной деятельности молодого учителя предполагается взаимопосещение уроков.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В рамках каждого этапа реализации Программы предполагается совместная многоступенчатая и разноплановая работа администрации, социально-психологической службы, представителей окружного методического центра, опытных учителей-коллег с молодыми учителями. Образовательный процесс выстраивается на основе различных форм организации учебной деятельности: лекций, семинаров, практикумов, тренингов, мастер-классов, диспутов, круглых столов, педагогических и имитационных игр. Методы сопровождения профессиональной адаптации коррелируют с методами саморазвития.

Итоговый контроль по содержательным модулям данной программы обеспечивает первое направление аттестации. Рекомендуемой формой итогового контроля является собеседование по психологии. Кроме того, возможно проведение открытого зачёта.

Результаты

На формирующем этапе исследования программа психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых учителей «Школа молодого педагога» была успешно внедрена в управленческую подструктуру организации инновационной деятельности трёх школ г. Москвы, что позволило нам проверить её эффективность.

Для статистического подсчёта и сравнительно-сопоставительного анализа данных использовался χ^2 — критерий («хи-квадрат критерий»). Представим данные статистического анализа в таблице 2.

Таблица 2

Сводные результаты статистического анализа

№ п/п	Показатели	Значения χ^2		
		Контрольная группа	Экспериментальная группа	$\chi^2_{критич.}$
1	Анализ результативности урока в контексте требований ФГОС	7,01	26,21	9,21
2	Оценка профессиональной дезадаптации	5,93	13,11	11,34
3	Выявление стиля саморегуляции поведения			
	а) планирование	1,57	12,1	9,21
	б) моделирование	0,18	1,5	9,21

№ п/п	Показатели	Значения χ^2		
		Контрольная группа	Экспериментальная группа	$\chi^2_{критич.}$
	с) программирование	0,56	4,3	9,21
	d) оценка результатов	0,17	3,2	9,21
	e) гибкость	0,12	0,07	9,21
	f) самостоятельность	0,05	4,41	9,21
4	Диагностика мотивации к достижению успеха	4,64	4,15	11,34
5	Определение психического выгорания			
	a) индекс психического выгорания	0,74	12,43	9,21
	b) уровень психоэмоционального истощения	1,8	1,04	9,21
	с) уровень личностного отдаления	0,05	1,68	9,21
	d) уровень профессиональной мотивации	0,19	3,78	9,21
6	Самооценка профессиональной деятельности учителя			
	a) анализ педагогической деятельности	2,2	5,59	6,64
	b) планирование	2,1	12,03	6,64
	с) организация	1,63	4,28	6,64
	d) контроль и коррекция	1,63	11,8	6,64
	e) владение технологией современного урока	2,69	7,7	6,64

Заключение, выводы

Исходя из результатов сравнительно-сопоставительного анализа полученных результатов, можно сделать вывод о том, что профессиональная адаптация молодых учителей носит гетерохронный характер. Однако в процессе реализации экспериментальной программы сопровождения профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде в экспериментальной группе наблюдается положительная динамика в уровне успешности начинающих педагогов по таким показателям, как результативность урока в контексте требований ФГОС,

уровень профессиональной дезадаптации, саморегуляция поведения, психическое выгорание, самооценка профессиональной деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод: своевременная реализация комплекса вышеуказанных мероприятий, а также ответственный, компетентный подход социально-психологической службы, руководителей образовательного учреждения и самого молодого учителя обеспечивают успешное психолого-педагогическое сопровождение его адаптации к профессиональной деятельности в инновационной образовательной среде.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Болотов В. А., Сериков В. В. Менеджеры развития человеческих ресурсов // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2008. № 2 (6). С. 24–31.
2. Алисов Е. А., Подымова Л. С. Инновационная образовательная среда как фактор самореализации личности // Среднее профессиональное образование. 2011. № 1.
3. Демчук А. В. Формирование исследовательской компетенции будущих учителей в системе двухуровневого образования // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 1 (22). С. 146–148.
4. Бурая Л. В. Универсальная матрица творческой самореализации и учительские стратегии непрерывного образования // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 250–256.
5. Асмолов А. Г. Стратегия и методология социокультурной модернизации образования. М. : ФИРО, 2010. 56 с.
6. Афанасьева Н. В. Реализуем требования ФГОС общего образования: анализ урока // Справочник заместителя директора школы. 2014. № 10.
7. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. 2-е изд. СПб. : Изд-во С.-Петербургского университета, 2001.
8. Моросанова В. И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. М. : Когито-Центр, 2004. 44 с. (Психологический инструментарий).

REFERENCES

1. Bolotov V. A., Serikov V. V. Managers of human resources development // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2008. No. 2 (6). P. 24–31.
2. Alisov E. A., Podymova L. S. Innovative educational environment as the factor of self-identity // Secondary vocational education. 2011. No. 1.
3. Demchuk A. V. Formation of research competence of future teachers in the two-tier system of education // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. No. 1 (22). P. 146–148.
4. Buraja L. V. The universal matrix of creative self-realization and teachers' strategy of continuing education // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. No. 2. P. 250–256.
5. Asmolov A. G. Strategy and methodology of social and cultural modernization of education. M. : FIRO, 2010. 56 p.
6. Afanasyeva N. V. Realize the general education requirements of the FSES: lesson analysis // Directory deputy director of school. 2014. No. 10.
7. Workshop of psychology of professional activity and management: textbook / edited by G. S. Nikiforov, M. A. Dmitrieva, V. M. Snetkov. 2nd ed. Spb. : Publishing house of the St. Petersburg University, 2001.

8. Morosanova V.I. The questionnaire «Style of self-regulation of behavior» (SOSB): Manual. М. : Kogito-Center, 2004. 44 p. (Psychological tools).

Как цитировать статью: Сотникова М. С. Оценка эффективности реализации программы психолого-педагогического сопровождения профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 1 (38). С. 279–284.

For citation: Sotnikova M. S. Evaluation of effectiveness of implementation of the program of psychological pedagogical support of professional adaptation of young teacher in the innovation educational environment // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 1 (38). P. 279–284.

УДК 374

ББК 74.04 (2Рос)

Туаругина Инна Валентиновна,
post-graduate student of the department of pedagogy
of Belgorod state national
research University,
Belgorod,
e-mail: t-inna-v@yandex.ru

Тяпугина Инна Валентиновна,
аспирант кафедры педагогики
Белгородского государственного
национального исследовательского университета,
г. Белгород,
e-mail: t-inna-v@yandex.ru

РЕЙТИНГОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ

RATING OF THE ORGANIZATIONS OF ADDITIONAL EDUCATION: REGIONAL EXPERIENCE

13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования

13.00.01 – General pedagogy, history of pedagogy and education

В статье рассмотрены вопросы обоснования метода рейтингования как механизма для разработки стратегических направлений деятельности организаций дополнительного образования на примере Белгородской области. Представлен сравнительный анализ результатов рейтинга за последние три года (2014–2016). Рассмотрены основные критерии рейтингования, использование показателей результатов деятельности организаций дополнительного образования для принятия управленческих и организационных решений. Представлена процедура бенчмаркинга как процесса для определения и понимания эффективной работы организации с целью улучшения собственной работы. Результаты исследования рекомендуются для применения в системе дополнительного образования детей.

The article examines the issues of substantiation of the rating method as a mechanism for development of strategic directions of activities of the additional education institutions on the example of Belgorod region. The comparative analysis of the rating results over the past three years (2014–2016) is presented. The main criteria of rating, the use of performance indicators of activity of the additional education institutions for making managerial and organizational decisions are studied. The procedure of benchmarking as a process of defining and understanding the effective work of an institution is provided in order for improvement of their own work. The results of the study are recommended for use in the system of additional education of children.

Ключевые слова: рейтинг, бенчмаркинг, организация дополнительного образования, дополнительное образование, оценивание, сопоставление результатов, критерии рейтингования, показатели деятельности, стратегическое планирование, приоритеты деятельности образовательной организации, программа развития.

Keywords: rating, benchmarking, organization of additional education, additional education, evaluation, comparison

of results, criteria of rating, performance indicators, strategic planning, priorities of activity of an educational institution, program development.

Введение

Рейтинги в современном российском образовании становятся все более популярными и востребованными. Это необходимый инструмент для принятия организационных и управленческих решений, для полноценного информирования потребителей услуги (детей и родителей) о результатах деятельности и качественных показателях образовательной организации. Рейтинг является определенным инструментом, который стимулирует конкуренцию между образовательными организациями, мотивирует быть лучше. Процесс равнения наилучшего в современном менеджменте принято называть бенчмаркингом (англ. bench — уровень, mark — отметка). Процесс бенчмаркинга — это определение и понимание эффективной работы организации с целью улучшения собственной работы.

Рейтингование становится основой для данного процесса, включая два основных вида деятельности: оценивание и сопоставление. Метод сопоставительного анализа на основе лучших, эталонных показателей как в экономической сфере, так и в образовательной деятельности можно рассматривать как одно из стратегических направлений деятельности для руководителя.

Одной из задач бенчмаркинга является создание потребностей в изменениях на основе как лучших, так и отстающих показателей. «...Помогая организации изучить, как лидеры отрасли добиваются своих результатов, бенчмаркинг позволяет понять, что требуется изменить, и способствует постановке перед работниками определенных целей и выработке стратегии» [1. с. 149].

Процесс бенчмаркинга является обязательным элементом результатов рейтингования. Рейтинг дает возможность руководителю принимать необходимые управленческие и организационные решения с учетом представленных