

На правах рукописи



АНТИПИНА Ирина Олеговна

**ОБЩЕСТВЕННО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Екатеринбург – 2014

Работа выполнена на кафедре педагогики
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»

Научный руководитель

доктор педагогических наук, профессор

Симонова Алевтина Александровна

Официальные оппоненты:

Горб Виктор Григорьевич

доктор педагогических наук, профессор, Уральский институт –
филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
заведующий кафедрой государственного и муниципального управления

Большакова Земфира Максумовна

доктор педагогических наук, профессор

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»

профессор кафедры педагогики и психологии

Ведущая организация:

ФГБОУ ВПО «Рязанский государственный университет имени С. А. Есенина»

Защита состоится 30 октября 2014 г. в 14:00 ч на заседании диссертационного совета Д 212.284.01 на базе ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» по адресу: 620012, г. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11, ауд. 0-300.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»: <http://ds.rsvpu.ru/>

Автореферат разослан 29 августа 2014 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор педагогических
наук, профессор



Ф. Т. Хаматнуров

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Модернизация системы образования является важным фактором эффективного решения вопросов социально-экономического развития России. В документах модернизации повышение эффективности и качества образования определяется как одно из базовых направлений государственной политики. Качество российского образования сегодня должно соответствовать меняющимся запросам населения и перспективным задачам российского общества и экономики.

Понятие «качество образования» закреплено Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Новые требования к качеству общего образования сформулированы в Федеральных государственных образовательных стандартах общего образования, требования к педагогу утверждены профессиональным стандартом «Педагог». В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы оценки качества образовательной деятельности школы, профессиональной деятельности педагога.

Реализация положений статьи 95 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» должна обеспечивать развитие субъектов, процедур, механизмов независимой оценки качества образования. Обсуждение вопросов независимой оценки качества деятельности образовательных организаций, педагогов предполагает определение системы оценочных критериев и показателей. Система оценивания качества работы коллектива общеобразовательной организации должна учитывать специфику условий и особенностей профессиональной деятельности членов коллектива в данной организации.

Таким образом, *социально-педагогический аспект* актуальности исследования обусловлен потребностью государства в развитии механизмов независимой оценки качества образования и государственно-общественного управления для включения потребителей образовательных услуг в процедуры оценивания с целью достижения высокого качества образования и формирования культуры его оценки в обществе.

Научно-теоретический аспект актуальности исследования связан с необходимостью научно-теоретического обоснования современных подходов к оценке профессиональной деятельности коллективов общеобразовательных организаций с включением представителей общественности в рамках формирования общероссийской системы оценки качества образования.

Научно-методический аспект актуальности исследования обусловлен необходимостью разработки научно-методического обеспечения оценочной дея-

тельности общественно-профессиональных экспертов в системе образования, направленной на получение информации об эффективности деятельности коллективов общеобразовательных организаций.

Степень разработанности проблемы. В последние десятилетия предметом научного рассмотрения стали различные аспекты проблемы общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации. Вопросами оценки различных аспектов деятельности педагогического коллектива занимались И. С. Марьенко, В. А. Караковский, Н. П. Кузин, М. Г. Минкевич, Ю. Л. Львова, Р. С. Немов, А. С. Роботов, Р. В. Овчарова, И. А. Хоменко, Э. Г. Малиночка, Л. И. Новикова, А. Т. Куракин, А. А. Ярулов, В. П. Ларина, Д. С. Каримова. Социально-психологические проблемы управления коллективом педагогов изучали Ю. А. Конаржевский, В. И. Зверева, В. А. Сухомлинский, А. Н. Ахренев, Р. Х. Шакуров, В. М. Сапунова, В. Н. Дьяконова, В. В. Ерин, В. А. Чупина. Проблемами повышения качества управленческой деятельности руководителя школы занимались М. М. Поташник, В. Ю. Кричевский, В. И. Зверева, В. С. Лазарев, Р. Х. Шакуров, Ю. Л. Львова, Н. С. Дежникова, П. И. Третьяков, Т. И. Шамова, Л. И. Фишман, В. М. Никитин, Н. Ю. Степанова, Л. М. Плахова, В. М. Лизинский. Однако в современной педагогической теории практически отсутствуют исследования, посвященные разработке систем общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллективов общеобразовательных организаций.

Таким образом, анализ теоретических исследований и практики системы образования позволил выделить ряд **противоречий**:

- *в социально-педагогическом аспекте* – между потребностью государства в обеспечении надежной и актуальной информацией процессов принятия решений руководителей и работников системы образования, потребителей образовательных услуг и недостаточным уровнем развития механизмов независимой оценки качества образования;

- *в научно-теоретическом аспекте* – между необходимостью осуществления научно-обоснованной оценки профессиональной деятельности коллективов общеобразовательных организаций с привлечением представителей общественности и недостаточно исследованными механизмами её осуществления;

- *в научно-методическом аспекте* – между необходимостью получения объективной независимой оценки эффективности профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации и недостаточной

разработанностью научно-методического обеспечения оценочной деятельности общественно-профессиональных экспертов.

С учетом значимости разрешения перечисленных противоречий определена **проблема исследования**, которая заключается в разработке теоретико-методических основ общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации.

Объективная необходимость решения обозначенной проблемы, недостаточная научно-практическая разработанность и ее возрастающая актуальность определили выбор **темы исследования**: «Общественно-педагогическая оценка профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации».

Цель исследования – теоретически обосновать и в ходе опытно-поисковой работы проверить систему общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации и управленческо-педагогические условия ее эффективного использования.

Объект исследования – профессиональная деятельность коллектива общеобразовательной организации.

Предмет исследования – общественно-педагогическая оценка работы коллектива общеобразовательной организации.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации будет эффективной, если:

- рассматривать и оценивать профессиональную деятельность коллектива как сложную социальную систему с позиции ее социального эффекта;
- сущность общественно-педагогической оценки определена как целенаправленная процедура, предполагающая участие представителей профессиональной, научно-педагогической, родительской общественности;
- на основе системного, личностно-деятельностного и компетентностного подходов будет спроектирована и реализована система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации, отражающая функциональные взаимосвязи ее этапов, специфику деятельности субъектов оценивания, позволяющая диагностировать уровень эффективности профессиональной деятельности коллектива и прогнозировать его развитие;
- совокупной характеристикой эффективности профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации как меры оценки

этой деятельности, учитывающей специфику ее условий, процесса и результатов, является профессионально-педагогическая активность коллектива.

На основании цели и гипотезы были определены следующие **задачи исследования:**

1. Изучить степень разработанности исследуемой проблемы на основе анализа психолого-педагогической и управленческой литературы, определить перспективные подходы к ее решению.

2. Определить сущность и содержание понятия «общественно-педагогическая оценка» и раскрыть возможности его использования при оценке профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации.

3. Обосновать принципы и подходы к построению системы общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации.

4. Определить критерии и показатели общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации.

5. Построить и в ходе опытно-поисковой работы проверить систему общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации.

Теоретико-методологической основой исследования являются:

- положения системного (В. Г. Афанасьев, Э. Г. Юдин, В. Н. Спицнадель, Я. Скалкова и др.), личностно-деятельностного (В. В. Давыдов, Д. Б. Эльконин, М. А. Галагузова и др.), компетентностного (Э. Ф. Зеер, Б. С. Гершунский, З. М. Большакова, Н. Н. Тулькибаева и др.) подходов;

- теория о методологии и методике проведения научных исследований (Ю. К. Бабанский, В. И. Загвязинский, В. В. Краевский, М. А. Галагузова, В. Г. Горб, Т. Г. Новикова, А. М. Новиков и др.);

- теоретические основы менеджмента организации (М. Альберт, Р. Акофф, А. Файоль, В. А. Абчук, И. Н. Герчикова, М. Мескон, Ф. Хедоури и др.);

- психологические (А. Н. Леонтьев, А. В. Петровский, Б. Г. Ананьев и др.) и философско-педагогические (А. Л. Никифоров, И. Т. Фролов, А. М. Новиков, Б. С. Гершунский, В. А. Сластенин и др.) теории деятельности;

- теории деятельности педагогических коллективов (А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский, В. А. Караковский, В. С. Лазарев, В. И. Зверева, Ю. А. Конаржевский, В. М. Лизинский и др.);

- исследования инновационных процессов в образовании (М. М. Поташник, Н. В. Горбунова, О. Г. Хомерики, А. А. Симонова, В. А. Федоров, Н. К. Чапаев, Е. Д. Колегова и др.);

- исследования теории управления школой (М. М. Поташник, В. М. Лизинский, Ю. К. Конаржевский, В. И. Зверева, В. С. Лазарев, П. И. Третьяков, Т. И. Шамова, Т. Г. Новикова, А. А. Симонова, А. Н. Ахренев и др.);

- методология оценочной деятельности (Д. А. Новиков, А. И. Орлов, С. И. Григорьев, Ю. Е. Растов и др.);

- исследования технологии гуманитарной экспертизы в образовании (С. Л. Братченко, Г. В. Иванченко, Д. А. Леонтьев, Ф. С. Сафуанов и др.).

В ходе реализации задач исследования использовались следующие **методы**: теоретические (анализ, синтез, систематизация, моделирование) и эмпирические: методы сбора оценочной информации: включенное наблюдение, опрос письменный (анкетирование) и устный (собеседование), анализ продуктов деятельности, в том числе с использованием статистических и количественных методов исследования (метод подсчета числа случаев соавторства, метод подсчета числа публикаций); методы анализа информации (самоанализ, метод экспертных оценок, метод независимых характеристик); методы представления результатов исследования: математическая и статистическая обработка данных, графическое представление полученных результатов с применением компьютерных технологий (таблицы, графики).

Опытно-экспериментальной базой исследования стали МАОУ – гимназия № 13 Октябрьского района г. Екатеринбурга, МБОУ средняя общеобразовательная школа № 62 Октябрьского района г. Екатеринбурга, МБУ информационно-методический центр «Екатеринбургский Дом Учителя», ряд вопросов исследовался путем изучения опыта работы коллектива МАОУ лицея № 110 им. Л. К. Гришиной Октябрьского района г. Екатеринбурга.

Организация и этапы исследования:

Первый этап (1998 – 2010 гг.) – теоретико-констатирующий. Осуществлялись выбор и осмысление темы исследования, его методологических основ, изучение педагогической литературы по вопросам оценки деятельности коллективов общеобразовательных организаций, менеджмента организации, проблемам оценки внутришкольного управления, литературы по статистической обработке данных педагогических исследований. Проводилось изучение деятельности коллективов МАОУ – гимназии № 13, МАОУ лицея № 110, МБОУ СОШ № 62 Октябрьского района г. Екатеринбурга с целью выявления противоречий и проблем, формулирования гипотезы. Определено понятие «обществен-

но-педагогическая оценка профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации», разработана система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации, отбирался инструментарий для проведения практической апробации системы на базе МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя».

Второй этап (2010 – 2012 гг.) – преобразующий. Уточнялись задачи, гипотеза исследования. Проведена опытно-поисковая работа по апробации системы общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации на базе экспериментальной группы школ (МАОУ – гимназия № 13, МАОУ лицей № 110, МБОУ СОШ № 62 Октябрьского района г. Екатеринбурга, МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»).

Третий этап (2012 – 2014 гг.) – обобщающий. Обработаны с помощью компьютерных технологий, обобщены и проанализированы полученные материалы исследования, сформулированы выводы и рекомендации, оформлен текст диссертационного исследования.

Научная новизна исследования состоит в том, что целостно представлен процесс поэтапного проведения общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации:

- установлено, что теоретико-методологической основой формирования общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации является комплекс системного, личностно-деятельностного и компетентностного подходов, который позволяет исследовать систему оценивания в единстве и целостности ее составляющих;

- сконструирована и прошла проверку в ходе опытно-поисковой работы система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации, отражающая функциональные взаимосвязи ее этапов, специфику деятельности субъектов оценивания, позволяющая диагностировать уровень эффективности профессиональной деятельности коллектива и прогнозировать его развитие;

- доказано, что совокупной характеристикой эффективности профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации как меры оценки этой деятельности, учитывающей специфику ее условий, процесса и результатов, является профессионально-педагогическая активность коллектива;

- подобран оценочный инструментарий, обеспечивающий поступательный и целенаправленный процесс успешного проведения оценки

эффективности профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации общественно-педагогическими экспертами (педагоги, руководители системы образования, родители обучающихся, ученые, методисты).

Теоретическая значимость исследования:

- сформулировано авторское понятие «общественно-педагогическая оценка профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации»;

- обоснована совокупность научных подходов (системного, личностно-деятельностного и компетентностного), как методологическая база для проведения общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации, и принципов (научности, целесообразности, открытости, объективности, позитивного стимулирования, добровольности, профессиональной компетентности, повторяемости или технологичности, поэтапности, независимости, развивающего характера оценивания, учета специфики профессиональной деятельности), что уточняет теоретико-методологические основания проблемы исследования;

- обосновано применение принципов гуманитарной экспертизы (этичности, диалога и сотрудничества, конструктивности, креативности и гибкости, разносторонности и плюрализма, конфиденциальности, личной ответственности эксперта) к оценке профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации;

Практическая значимость исследования состоит в том, что:

- система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации дает положительные результаты без неоправданного вмешательства в профессиональную деятельность коллектива и может быть интегрирована в существующие системы оценивания деятельности в организации, адаптирована к практике использования в образовательных организациях других типов;

- разработаны методы использования значительных информационных массивов баз данных городского методического центра об участии педагогов и коллективов образовательных организаций в городских мероприятиях при оценке уровня профессиональной активности педагогов и руководителей;

- результаты данного исследования могут быть использованы в системе повышения квалификации педагогических и руководящих работников при разработке и реализации содержания и учебно-методического обеспечения

дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и переподготовки;

- подготовлено, апробировано и внедрено в практику содержание дополнительной профессиональной программы повышения квалификации педагогических работников «Инновационный менеджмент в общеобразовательных организациях» в объеме 102 часов.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Общественно-педагогическая оценка профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации представляет собой процедуру получения разностороннего максимально объективизированного коллективного мнения группы общественно-педагогических экспертов (педагоги, руководители системы образования, родители обучающихся, ученые, методисты) об эффективности условий, процесса и результатов управленческой, образовательной, научно-методической и социальной деятельности педагогов и руководителей организации.

2. Процесс общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации позволяет выявить перспективные возможности развития профессиональной деятельности не только педагогов – членов экспертной группы, но и всего коллектива, поскольку ориентирует руководителя и педагогов на системный анализ своей работы, позволяет выявлять ее недостатки и определять направления совершенствования с учетом особенностей организации и уровня готовности членов коллектива к внедрению инноваций.

3. Совокупной характеристикой эффективности профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации как меры оценки этой деятельности, учитывающей специфику ее условий, процесса и результатов, является профессионально-педагогическая активность коллектива, которая определяется:

а) степенью достаточности созданных в организации условий для обеспечения работы коллектива в режиме развития;

б) уровнем готовности коллектива к инновационной деятельности;

в) степенью соответствия инновационной активности членов коллектива ожиданиям профессионально-педагогического сообщества.

4. Система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации включает:

а) структурно-функциональную модель общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной орга-

низации, которая предполагает следующие этапы: аналитико-диагностический (формирование заказчиком задания на оценку), теоретико-подготовительный (деятельность методиста-координатора по подготовке всей процедуры оценивания), практический (индивидуальная деятельность экспертов по сбору, обработке, анализу информации и подготовке заключения), рефлексивно-прогностический этап (деятельность методиста-координатора процедуры по обобщению оценочных суждений экспертов и организации их взаимодействия для подготовки общего заключения), коррекционно-регулирующий этап (подготовка управленческого решения заказчиком процедуры на основе рекомендаций экспертов, внесение куратором процедуры возможных корректив в модель);

б) компетентностную модель субъектов оценивания, которая позволяет определить возможную степень участия в оценочных процедурах разных субъектов оценивания в зависимости от их роли в системе образования и уровня компетентности в вопросах педагогики и управления.

Достоверность и обоснованность основных положений и выводов исследования обусловлены корректностью его методологического аппарата; использованием непротиворечащих друг другу и взаимно дополняющих научных подходов, соответствующих изучаемой проблеме; репрезентативностью источниковой базы исследования; проверкой теоретических положений и практических рекомендаций в ходе опытно-поисковой работы; комплексом взаимодополняющих методов педагогического исследования, которые соответствуют его логике, объекту, предмету, цели и задачам; воспроизводимостью результатов опытно-поисковой работы в различных условиях; практической апробацией предложенной системы; использованием материалов исследования в методической практике и их положительной оценкой педагогическим сообществом, доказательностью качественных выводов и характеристик методами математической и статистической обработки экспериментальных данных.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Апробация результатов исследования осуществлялась следующим образом:

1. Организация и проведение опытно-поисковой работы в МАОУ – гимназии № 13 Октябрьского района г. Екатеринбурга, МБОУ СОШ № 62 Октябрьского района г. Екатеринбурга, МАОУ лицее № 110 Октябрьского района г. Екатеринбурга, в МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя».

2. Подготовка и публикация 16 научных работ по проблеме исследования, включая три статьи в изданиях, рекомендованных ВАК для публикации результатов диссертационных исследований (Майкоп, 2010; Екатеринбург, 2011, 2014), коллективную монографию (2009).

3. Подготовка дополнительной профессиональной программы повышения квалификации, организация обучения педагогов-экспертов.

4. Участие в научно-практических конференциях по проблемам образования, в том числе международного (Екатеринбург, 2010, 2011; Балашиха, 2011, 2012), межрегионального (Екатеринбург, 2000, 2001) и городского (Екатеринбург, 1998) уровней, в итоговых конференциях городских педагогических чтений (Екатеринбург, 1998, 1999, 2000, 2001, 2009, 2010, 2011, 2012).

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 232 источника, в том числе – 11 зарубежных. Текст диссертации изложен на 225 страницах, включает 8 таблиц, 6 рисунков и 3 приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении раскрывается актуальность проблемы исследования, степень ее разработанности, определяется цель, объект, предмет исследования, выдвигается гипотеза и ставятся задачи, представлена теоретико-методологическая основа, этапы и методы исследования, научная новизна, практическая и теоретическая значимость результатов исследования, формулируются основные положения, выносимые на защиту, приведены данные об апробации и внедрении полученных результатов.

В первой главе «Оценка профессиональной деятельности педагогического коллектива общеобразовательной организации в теории и практике» анализируется состояние исследуемой проблемы в педагогической науке и практике, уточняется содержание основополагающих понятий исследования, его методологические основания, рассматривается разработанная автором система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации.

На основе изучения работ по теории деятельности, в том числе в системе образования (Э. Г. Юдин, А. Л. Никифоров, И. Т. Фролов, А. М. Новиков, Б. С. Гершунский, В. А. Сластенин) определены сущностные характеристики педагогической деятельности, которая рассматривается в исследовании как профессиональная деятельность педагогического коллектива общеобразовательной организации, направленная на создание в педагогическом процессе оптимальных условий для воспитания, развития и саморазвития личности воспитанника и выбора возможностей свободного и творческого самовыражения.

Выделены следующие особенности профессиональной деятельности коллектива общеобразовательного учреждения как сложной социальной системы:

обусловлена социальным заказом государства, семьи и общества на образовательные услуги; имеет полисубъектный характер, предполагающий совмещение требований и целей учителя с возможностями, желаниями и целями обучающихся и их родителей; включает одновременно несколько видов (учебно-воспитательная, научно-исследовательская, управленческая, социальная); включает следующие процессуальные компоненты: условия; мотивы членов коллектива; единая общественно и одновременно лично значимая для всех членов цель совместной деятельности; задачи, содержание, методы, средства и результат; в современных условиях модернизации образования имеет инновационный, творческий, развивающийся характер.

На основе обобщения результатов исследований деятельности коллективов (А. В. Петровский, А. М. Новиков, С. И. Самыгина и др.) и, в частности, педагогических (А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский, В. А. Караковский, Ю. А. Конаржевский, В. С. Лазарев, В. И. Зверева и др.) дано определение «педагогический коллектив», который рассматривается в его социально-психологическом значении как высший уровень развития социальной группы, характеризующийся наличием единой лично и одновременно общественно значимой цели совместной деятельности и особой структуры отношений между педагогами, опосредованных ценностями, принципами, целями, задачами и содержанием совместной образовательной деятельности. Понятие «коллектив образовательной организации» в исследовании определено как тождественное понятию «педагогический коллектив». Руководитель в педагогическом коллективе рассматривается как системообразующий элемент, обеспечивающий его единство.

Анализ существующих в педагогической науке подходов к оценке профессиональной деятельности педагогических коллективов и ее эффективности показал, что исследователи рассматривают отдельные аспекты этой деятельности: уровень сформированности коллектива единомышленников, создание в нем творческой атмосферы и комфортного психологического климата; уровень самообразования, качество повышения квалификации учителей; качество результатов образовательной деятельности педагогов, школы в целом. При этом выделено незначительное число работ, где одновременно отражены несколько указанных аспектов.

Расширить возможности изучения проблемы позволяет анализ работ отечественных и зарубежных авторов, посвященных вопросам управления организацией, проблемам оценки деятельности руководителя, в том числе с позиций педагогического менеджмента.

Совокупной мерой оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации определена ее эффективность.

В работе обоснована целесообразность использования при оценивании профессиональной деятельности коллектива как сложного социального явления идей гуманитарной экспертизы, которая применяется при оценивании социального эффекта гуманитарных систем.

Основой настоящего исследования стали системный, личностно-деятельностный и компетентностный методологические подходы к исследованию проблемы.

Ведущее понятие исследования – *«общественно-педагогическая оценка профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации»* представляет собой процедуру получения разностороннего максимально объективизированного коллективного мнения группы общественно-педагогических экспертов (педагоги, руководители системы образования, родители обучающихся, ученые, методисты) об эффективности условий, процесса и результатов управленческой, образовательной, научно-методической и социальной деятельности педагогов и руководителей общеобразовательной организации.

Учитывая недостаточную разработанность в педагогической науке и практике механизмов оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации как сложной социальной системы с позиции ее социального эффекта, разработана система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации. Система включает структурно-функциональную модель общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации (рисунок 1) и компетентностную модель субъектов оценивания (рисунок 2).

В исследовании определены принципы и методы организации и проведения процедуры оценки, оценочные критерии и показатели.

Совокупной характеристикой эффективности профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации как меры оценки этой деятельности, учитывающей специфику ее условий, процесса и результатов, является профессионально-педагогическая активность коллектива, которая определяется:

1. *Степенью достаточности созданных в образовательной организации условий для обеспечения работы коллектива в режиме развития.* Ее предопределяют качественные изменения основных компонентов деятельности руководителя (эффективность концепции управления, требования к личностным и

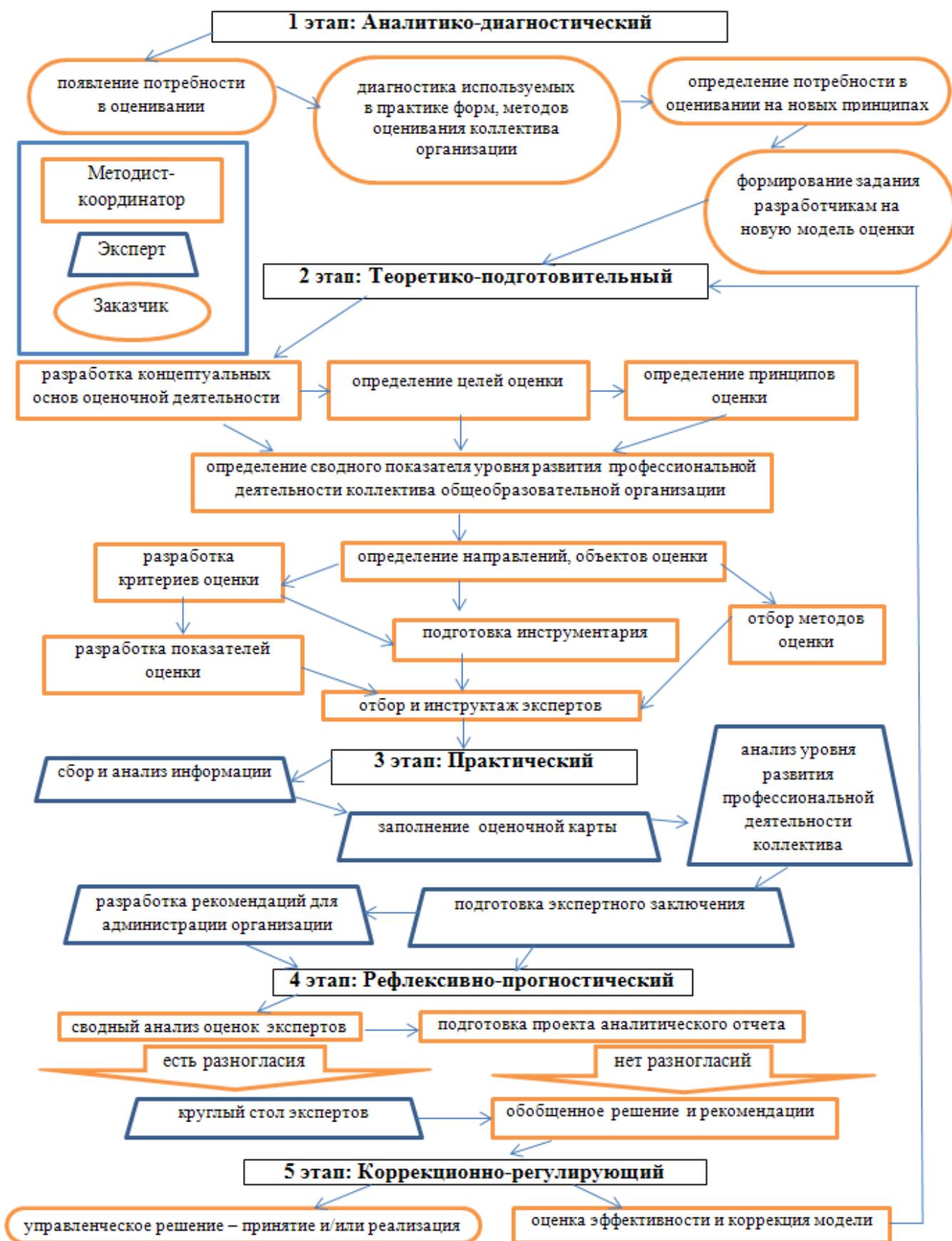


Рисунок 1. Структурно-функциональная модель общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации

профессиональным качествам директора школы, эффективность организационной культуры школы и организационной структуры управления, эффективность процесса управленческой деятельности руководителя, эффективность механизмов управления).

2. *Уровнем готовности педагогического коллектива и руководства образовательной организации к инновационной деятельности.* Определяется через индивидуальный и коллективный уровни профессиональной и психологической готовности членов коллектива к инновационной деятельности, выявление факторов-демотиваторов, препятствующих формированию и развитию этой готовности.

3. *Степенью соответствия инновационной активности педагогов общеобразовательной организации ожиданиям профессионально-педагогического сообщества.* Определяется внешней оценкой качества результатов инновационной активности членов коллектива в профессиональной среде (продуктов профессиональной деятельности и результатов презентации передового педагогического опыта), а также удовлетворенностью членов коллектива уровнем и качеством результатов собственной профессиональной деятельности (самооценка).

Приведенные характеристики профессионально-педагогической активности коллектива являются обобщенными блоками критериев и показателей оценивания.

Гуманитарный аспект общественно-педагогической оценки заключается в оценивании социального эффекта профессиональной деятельности членов коллектива общеобразовательной организации. Качество результатов, продуктов профессиональной деятельности педагогов и руководителя характеризует состояние образовательной, научно-методической работы в школе.

Субъектами оценивания (в том числе самооценки) выступают педагоги и руководители образовательной организации, родители обучающихся, ученые, осуществляющие научное руководство проектами школы, руководители учреждений и организаций-партнеров, которые являются источниками информации о деятельности руководителя организации. Привлечение в качестве экспертов представителей всех этих профессиональных групп с большей долей вероятности обеспечивает возможность получения объективированных результатов общественно-педагогической оценки.

В исследовании предложена компетентностная модель субъектов оценивания (рисунок 2).

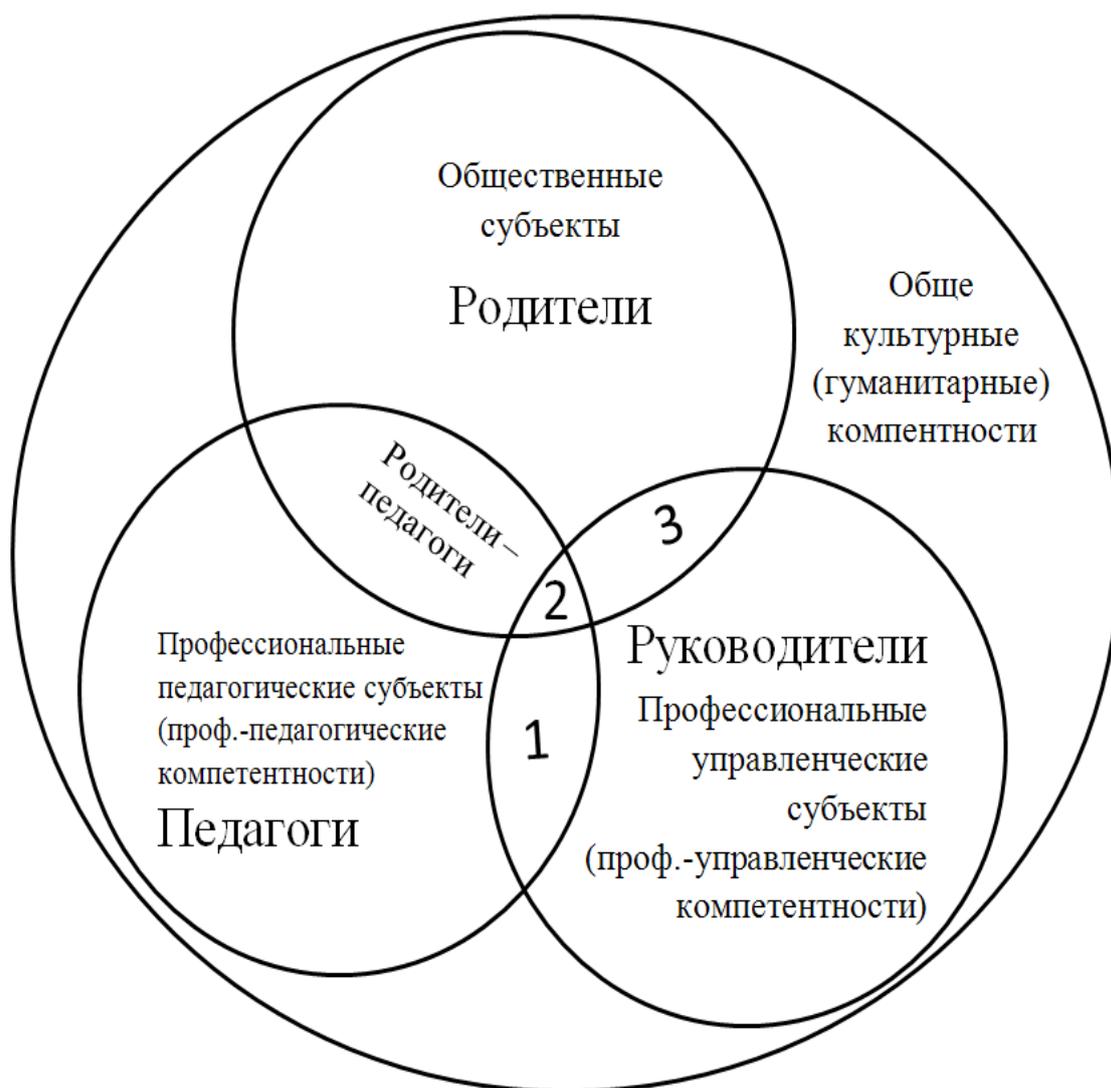


Рисунок 2. Компетентностная модель субъектов оценивания

Используемые на рисунке обозначения:

1. Руководители общеобразовательных организаций, специалисты органов управления образованием.
2. Методисты, ученые из всех сфер гуманитарного знания (в том числе часть родителей).
3. Руководители и специалисты организаций и учреждений – социальных партнеров школы.

Модель позволяет определить возможную степень участия в оценочных процедурах каждого субъекта оценивания в зависимости от его роли в системе образования (общекультурные (общегуманитарные) эксперты, профессиональные педагогические эксперты и профессиональные специальные эксперты (научные, управленческие)), количество и уровень необходимой для него информации. Модель учитывает возможность выполнения субъектами различных ролей в системе

образования. Например, такие специалисты, как методисты, ученые из всех сфер гуманитарного знания (в том числе часть родителей) обладают широким кругом профессиональных и управленческих компетентностей и могут быть отнесены ко всем группам в данной классификации субъектов оценивания.

Источниками и методами получения оценочной информации являются анализ материалов официального сайта образовательной организации, локальных актов, экспертиза проектов школы, материалов аттестации педагогов, анализ баз данных, листов регистрации с методических мероприятий методического центра, публикаций педагогов и руководителей организации, участие во внутренних мероприятиях коллектива, в общегородских методических мероприятиях на базе школы, беседы с руководителем и членами коллектива, посещение родительских собраний, других мероприятий для родителей, анкетные опросы членов коллектива. В исследовании соотнесены категории экспертов и необходимый им для оценочной работы перечень источников информации.

Во второй главе «Опытно-поисковая работа по общественно-педагогической оценке профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации» определены критерии и показатели оценки профессиональной деятельности коллектива, представлен диагностический инструментарий исследования, описываются последовательность и содержание опытно-поисковой работы, анализируются и обобщаются полученные результаты. Необходимо отметить вклад А. А. Симоновой и Н. Н. Давыдовой, которые совместно с нами участвовали в разработке методологии исследования.

Опытно-поисковая работа была разделена на взаимосвязанные этапы: констатирующий, формирующий, аналитический. Основной базой исследования являлись МАОУ – гимназия № 13 Октябрьского района г. Екатеринбурга, МБОУ СОШ № 62 Октябрьского района г. Екатеринбурга, МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя». Часть вопросов исследовалась путем изучения опыта работы МАОУ лицея № 110 им. Л.К. Гришиной Октябрьского района г. Екатеринбурга.

В ходе *констатирующего этапа* проведено исследование степени достаточности созданных условий для обеспечения работы коллектива в режиме развития во всех трех образовательных организациях (использован I блок показателей). В результате выявлено, что в МБОУ СОШ № 62, где нет системных, качественных преобразований внутришкольного управления, весь процесс управления осуществляется на уровне, который соответствует функционированию организации (1-3 балла по пятибалльной шкале) и характеризуется низкой эффективностью управленческих мероприятий по развитию. В МАОУ лицей

№ 110 и в МАОУ – гимназия № 13 Октябрьского района г. Екатеринбурга), где внедрение новшеств в образовательный процесс сопровождается изменениями управления, средний балл по всей управленческой деятельности руководителей школ по пятибалльной шкале – 4, что соответствует уровню успешно осуществляемого развития (4-5 баллов). На основании полученных данных гимназия и лицей отнесены к числу инновационных школ (рисунок 3).

Результаты исследования были представлены руководителям данных организаций для принятия управленческих решений по развитию своей профессиональной деятельности.

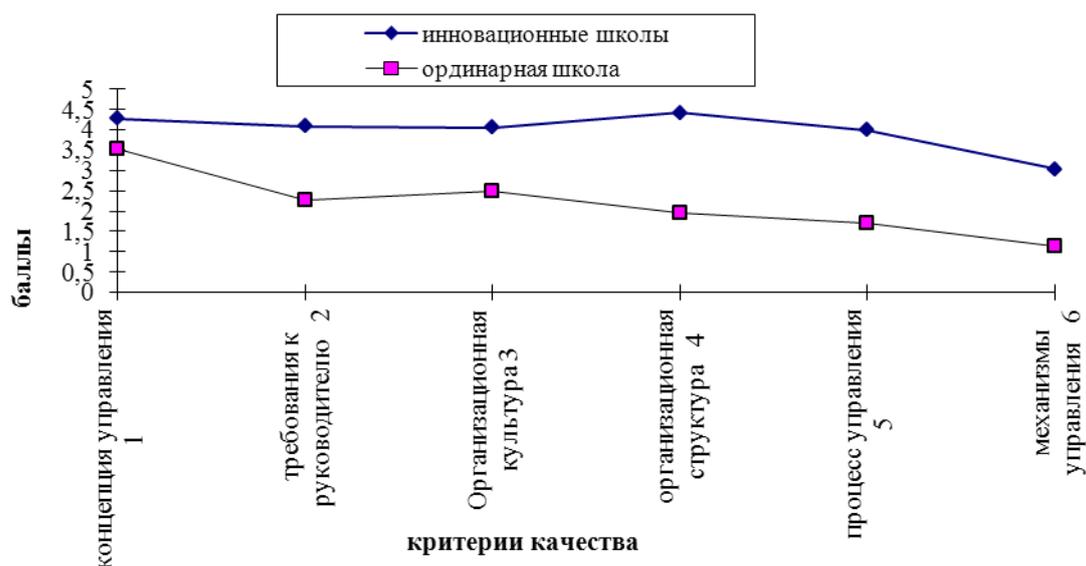


Рисунок 3. Экспертная оценка условий деятельности коллектива

В *формирующем этапе* опытно-поисковой работы проведено обучение руководителей и членов коллективов всех трех школ по дополнительной образовательной программе «Инновационный менеджмент в общеобразовательных организациях» в объеме 102 часов. Результаты итоговой аттестации в форме защиты коллективных инновационных проектов в сопоставлении с данными входной диагностики показали, что у 78 % педагогов (49 % в начале обучения) и у всех руководителей сформировано целостное представление о технологиях и методах управления инновационными процессами, организации методической работы; педагоги проявили готовность к коллективной работе при разработке программ инновационной деятельности.

Были определены две экспериментальных образовательных организации (МБОУ СОШ № 62 – обозначена ОШ и МАОУ гимназия – № 13 – обозначена ИШ-1) и одна контрольная (МАОУ лицей № 110 – обозначена ИШ-2). Численный состав категорий экспертов представлен в параграфе 2.3 диссертации. От-

бор экспертов осуществлялся с применением компетентностной модели субъектов оценивания.

В контрольной школе (ИШ-2) проводилось оценивание степени достаточности созданных в образовательной организации условий для обеспечения работы коллектива в режиме развития (I блок показателей) и степень соответствия инновационной активности педагогов организации ожиданиям профессионально-педагогического сообщества» (III блок показателей).

В МАОУ – гимназии № 13 (ИШ-1) и в МБОУ СОШ № 62 (ОШ) – экспертное оценивание проводилось по всем блокам показателей, включая уровень готовности коллектива и руководства школ к инновационной деятельности (II блок показателей).

В целом, в результате проведенной оценки управленческой деятельности директоров инновационных и ординарной школы выявлены существенные изменения в управленческой деятельности и профессиональном самосознании руководителей. Изменения коснулись всех компонентов управленческой деятельности. Но, в первую очередь, можно отметить появление у руководителя ОШ мотивации к внесению изменений в собственную деятельность в связи с пониманием и принятием их неизбежности.

В ОШ разработаны положения о творческих проблемных группах педагогов, на базе организации проведены курсы повышения квалификации в объеме 72 часов для всех педагогов по вопросам технологического обеспечения внедрения новых стандартов в учебный процесс, разработан проект организации взаимодействия с семьей и ближайшим социальным окружением школы. В ИШ-1 разработан кодекс профессиональной этики педагога, разработано положение о грантовой поддержке педагогов по итогам школьного конкурса инновационных проектов, в ИШ-2 проведен психологический тренинг для сплочения коллектива, усилена работа по методическому сопровождению молодых специалистов, восстановлен институт наставничества.

Таким образом, общественно-педагогическая оценка профессиональной деятельности руководителя привела к положительным изменениям в объекте управления. Но процесс достижения необходимых результатов требует времени, поэтому они остаются в поле зрения руководителя до получения положительных итогов.

При диагностике уровня готовности коллектива к инновационной деятельности использовались методы внутренней оценки – самооценки, в частности метод анкетирования. Совокупность используемых психолого-педагогических методик представлена в исследовании. В анкетировании при-

нимали участие около 30 % педагогов и все руководители оцениваемых образовательных организаций, а также родителя обучающихся (по 10 человек в каждой организации из общешкольного родительского комитета и совета школы).

По итогам исследования отмечено, что способности к решительным действиям по внедрению инноваций выявили у себя оба руководителя. Способности учителей к развитию и саморазвитию выявлены в 70 % ответов педагогов ИШ -1 и в 50 % в ОШ. Высокий уровень творческой активности выявлен в большинстве (75 %) ответов педагогов ИШ-1 и менее, чем в половине (42 %) ответов педагогов ОШ. Вероятно, что это связано с низким уровнем участия их в инновационных проектах организации, которые осуществляются небольшой группой творчески активных педагогов.

Уровень мотивации членов школьного коллектива на качественный труд также более высок в ИШ-1 (89 % против 68 %), что закономерно при отсутствии в ОШ системы работы с кадрами. Соответственно это является причиной выявления и более низкого коллективного уровня готовности к инновационной деятельности коллектива ОШ (34 % против 68 в ИШ-1), поскольку низок уровень сплоченности коллектива, у его членов нет понимания единой ответственности за результаты общей работы. Поэтому предсказуемы результаты распределения ролей в коллективе по отношению к инновациям – в ОШ 50 % педагогов работают в режиме стабильного функционирования и только 10 % считают себя инноваторами. В ИШ-1 к числу инноваторов причисляют себя 35 % педагогов. В то же время необходимо отметить, что число противников инноваций в школах одинаково – около 10 %.

Высокий уровень готовности к социальному партнерству выявлен как в одной, так и в другой организации. Влияние факторов-демотиваторов (в частности, уровень конфликтности в коллективе) в большей мере отмечено в ординарной школе, поскольку в коллективе более высокого уровня инновационного развития наработан большой опыт конструктивного сотрудничества и предотвращения конфликтов. Авторитарный стиль управления с элементами демократического выявлен у обоих руководителей. Это является следствием существующих в системе образования многолетних устойчивых традиций жесткого управления.

Диагностика степени соответствия инновационной активности педагогов ожиданиям профессионально-педагогического сообщества во всех школах проводилась на базе МБУ информационно-методического центра «Екатеринбургский Дом Учителя».

Анализ материалов методического центра за последние три года показал систематичность участия педагогов инновационно-ориентированных школ в мероприятиях по распространению собственного методического опыта. Педагоги-

ческие работники планомерно и системно повышают квалификацию на курсах повышения квалификации различной тематики, переходя с базового на профессиональный уровень. Полученные знания позволяют развивать профессиональную деятельность. Члены этих коллективов активно участвуют в конкурсах профессионального мастерства. Опыт участия дает положительные результаты – проходя многократную профессиональную экспертизу конкурсных жюри, представляемые педагогами материалы дорабатываются на практике и получают высокую оценку коллег на городском уровне. Победители городских конкурсов представляют свои разработки коллегам на городских мастер-классах, семинарах, фестивалях педагогических идей, представляют свои материалы для публикации в сборниках. Необходимо отметить, что, как правило, в каждой общеобразовательной организации существует группа методически активных педагогов. Эти несколько педагогов, имеющих многолетний опыт инновационной деятельности, и являются постоянными участниками мероприятий городского уровня, становясь источниками развития методической работы в коллективе. Но если в инновационно активных школах свой опыт презентуют коллективы педагогов, то в ординарной школе только отдельные педагоги.

В то же время, по скорости роста числа публикаций в педагогическом коллективе в инновационно активных школах определена динамика постепенного снижения методической активности педагогов. Представленный многократно инновационный опыт устоялся, переходит в штатный режим, начинается освоение новых педагогических технологий и методик, что требует времени для накопления опыта.

На основе результатов, полученных для всех критериев оценивания, можно построить графическое отображение эффективности профессиональной деятельности коллективов ИШ-1, ИШ-2 и ОШ (рисунок 4).

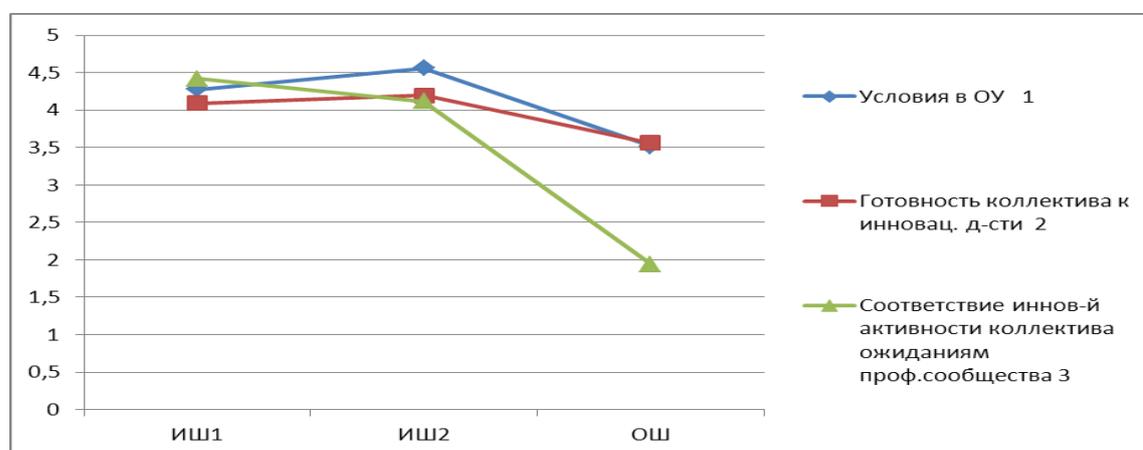


Рисунок 4. Эффективность профессиональной деятельности коллективов общеобразовательных организаций в целом

В целом из графика следует, что в ординарной школе, где только недавно начата работа по внесению системных изменений в управленческую деятельность руководителя, где пока нет системной работы по повышению квалификации и профессиональной адаптации членов коллектива, весь процесс управления осуществляется на уровне, соответствующем функционированию школы и характеризующимся низкой эффективностью мероприятий по развитию. Средний уровень готовности коллектива к инновационной деятельности в ординарной школе обусловлен инновационной активностью отдельных педагогов-энтузиастов. Уровень соответствия инновационной активности коллектива ожиданиям профессионального сообщества низок из-за отсутствия значимых результатов научно-методической работы коллектива, которые можно представить коллегам на городском уровне.

В ходе *аналитического этапа* было установлено, что использование отдельных блоков показателей позволяет оценивать разные аспекты деятельности коллектива и вносить коррективы. Но наиболее продуктивно потенциальные возможности развития эффективности деятельности коллектива выявляются там, где использованы все оценочные критерии. Так, например, при отсутствии результатов оценки уровня готовности коллектива и руководства к инновационной деятельности в ИШ-1 были предложены только общие рекомендации по организации работы с коллективом без учета его психолого-педагогических особенностей.

Сопоставляя результаты, полученные в ОШ, ИШ-1 и ИШ-2 можно сделать вывод о том, что общественно-педагогическую оценку профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации необходимо выстраивать как системный процесс, блоки оценочных критериев являются взаимодополняющими, а сравнительные результаты ОШ и ИШ-1, ИШ-2 свидетельствуют об эффективности системы в целом.

В результате участия в общественно-педагогической оценке родителями обучающихся, социальными партнерами образовательной организации приобретает опыт экспертной деятельности, формируется экспертная компетентность, что привело к повышению их активности при участии в организации жизнедеятельности классных коллективов, к активному участию в мероприятиях для родителей.

В заключении обобщены результаты исследования, представлены основные выводы:

1. Актуальность исследования проблемы общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной орга-

низации определяется необходимостью повышения эффективности этой деятельности, которая в условиях системной модернизации образования приобретает инновационный, развивающийся характер. Также актуальность обусловлена объективной необходимостью разработки альтернативных механизмов независимой общественной оценки деятельности субъектов системы образования, отмеченной в требованиях федеральных нормативных документов модернизации образования.

2. В ходе анализа состояния исследуемой проблемы уточнено содержание и сущность понятия «общественно-педагогическая оценка профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации».

3. Установлено, что процесс общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации выявляет перспективные возможности для развития профессиональной деятельности не только педагогов – членов экспертной группы, но и всего коллектива организации, поскольку ориентирует руководителя и педагогов на системный анализ собственной профессиональной деятельности, позволяет выявлять ее недостатки и определять направления развития с учетом особенностей организации и уровня готовности членов коллектива к внедрению инноваций.

4. Теоретико-методологической основой формирования общественно-педагогической оценки деятельности коллектива общеобразовательной организации является комплекс системного, личностно-деятельностного и компетентностного подходов, который позволяет исследовать систему оценивания в единстве и целостности ее составляющих.

5. Совокупной характеристикой эффективности профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации как меры оценки этой деятельности, учитывающей специфику ее условий, процесса и результатов, является профессионально-педагогическая активность коллектива, которая определяется:

- а) степенью достаточности созданных в организации условий для обеспечения работы коллектива в режиме развития;
- б) уровнем готовности коллектива к инновационной деятельности;
- в) степенью соответствия инновационной активности членов коллектива ожиданиям профессионально-педагогического сообщества.

6. Система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации включает:

а) структурно-функциональную модель общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации, которая состоит из аналитико-диагностического, теоретико-подготовительного, практического, рефлексивно-прогностического, коррекционно-регулирующего этапов;

б) компетентностную модель субъектов оценивания, которая позволяет определить возможную степень участия в оценочных процедурах разных субъектов оценивания (педагогические работники, родители обучающихся, представители науки, методисты, социальные партнеры школы) в зависимости от их роли в системе образования и уровня компетентности в вопросах педагогики и управления.

7. В результате опытно-поисковой работы апробирована дополнительная образовательная программа «Инновационный менеджмент в общеобразовательных организациях» в объеме 102 часов, которая обеспечила обучение педагогических работников школ-участников опытно-поисковой работы организации и проведению процедуры общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации. Разработан оценочный инструментарий проведения процедуры общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива на базе методического центра и общеобразовательной организации.

8. Доказано, что система общественно-педагогической оценки профессиональной деятельности коллектива общеобразовательной организации дает положительные результаты без неоправданного вмешательства в профессиональную деятельность коллектива и может быть интегрирована в существующие системы оценивания деятельности в организации, адаптирована к практике использования в образовательных организациях других типов.

Можно утверждать, что достигнута поставленная цель, решены задачи и доказана справедливость гипотезы исследования.

Исследование может иметь продолжение в части разработки методик и диагностического инструментария независимой общественно-педагогической оценки других подсистем школы (например, работы органов общественного самоуправления), субъектов муниципальной системы образования (органов управления образованием), способов адаптации предложенной системы общественно-педагогической оценки к структурам оценивания деятельности профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

Основные положения диссертационного исследования изложены в следующих работах:

Статьи в рецензируемых научных журналах, включенных в реестр ВАК РФ для публикации основных результатов диссертационных исследований

1. Антипина, И. О. Сравнительное исследование качества внутришкольного управления как основы инновационной деятельности / А. А. Симонова, И. О. Антипина // Новые технологии. – 2010. – Вып. 4. – С. 157–161 (0,5/0,25 п. л.).

2. Антипина, И. О. Современные подходы к определению профессионально значимых компетенций директора школы в отечественной педагогической науке и практике / И. О. Антипина // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской Академии образования. – 2011. – № 9 (88). – С. 21–29 (0,5 п. л.).

3. Антипина, И. О. Общественно-педагогическая оценка профессиональной деятельности коллектива общеобразовательного учреждения как механизм независимой оценки качества образования / И. О. Антипина // Образование и наука. – 2014. – № 7 (116). – С. 31–41 (0,75 п. л.).

Монографии

4. Антипина, И. О. Готовность управляющей системы к осуществлению инновационных процессов в образовательном учреждении: монография / А. А. Симонова, И. О. Антипина. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2009. – 144 с. (8,37/2,37 п. л.).

Научные статьи

5. Сычугова, И. О. (Антипина И. О.) Организация деятельности органов управления образования по направлению «Управление качеством образования» / Н. Н. Давыдова, И. О. Сычугова // Управление качеством образования: сущность, направления, технологии: матер. науч. – практ. конф. В 2 ч. Ч. II / Екатеринбург: Изд-во Дома учителя, 2000. – С. 3–16 (0,8/0,4 п. л.).

6. Антипина, И. О. Директор школы XXI века: профессионально значимые качества / И. О. Антипина // Развитие педагогического потенциала системы образования Екатеринбурга: матер. XVI город. пед. чтений / под общ. ред. А. А. Симоновой, Н. А. Лопатюк. – Екатеринбург : МУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2010. – С. 285–286 (0,15 п. л.).

7. Антипина, И. О. Мотивация педагогов к освоению современных педагогических технологий в деятельности руководителя школы / И. О. Антипина // Технологизация современного урока – инновационный ресурс обеспечения качества образования: материалы XIV международной научно-практической кон-

ференции/ под общ. ред. П. И. Третьякова. – Екатеринбург: МУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2010. – С. 254–256 (0,15 п. л.).

8. *Антипина, И. О.* Анализ современных подходов к оценке профессиональной компетентности руководителя школы / И. О. Антипина // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – № 3 (6). – С. 29–32 (0,45 п. л.).

9. *Антипина, И. О.* Оценка качества контрольно-оценочной деятельности руководителя школы как элемента его профессиональной компетентности / И. О. Антипина // Компетентности и компетенции персонала отраслевых организаций: структура и содержание, технологии развития : сб. науч. ст. II междунауч.-практ. конф.; Урал. гос. пед. ун-т; под науч. ред. Э. Э. Сыманюк, Л. Ю. Шемятихиной; под общ. ред. Л. Ю. Шемятихиной; Екатеринбург : Урал. гос. пед. ун-т [б.и.], 2011. – С. 100–102 (0,3 п. л.).

10. *Антипина, И. О.* Ключевые характеристики эффективности управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения / И. О. Антипина // Экономические и социально-гуманитарные проблемы современности: матер. междунауч. заоч. науч.-практ. конф. и 3-го межвузов. конкурса студен. науч. работ / Филиал Рос. гос. гуманит. ун-та в г. Балашихе Московской обл. /отв. ред. Т.Ф. Борисова. – М. : Медиа Академия, 2011. – С. 96–98 (0,2 п. л.).

11. *Антипина, И. О.* Гуманитарная экспертиза деятельности руководителя как механизм расширения общественного участия в управлении общеобразовательным учреждением / И. О. Антипина // Экономические и социально-гуманитарные проблемы современности: материалы IV международной заочной научно-практической конференции 27 апреля 2012, г. Балашиха/ Филиал Рос. гос. гуманит. ун-та в г. Балашихе Московской обл. – М. : Книгодел, 2012. – С.77–82 (0,3 п. л.).

Тезисы докладов и выступлений на конференциях и семинарах

12. *Сычугова, И. О. (Антипина И. О.)* Оценка эффективности системы управления в инновационном образовательном учреждении / И. О. Сычугова // Учебный диалог в развивающем обучении: Профессиональная компетентность педагога и инновационные процессы в образовании: тезисы докладов и сообщений город. науч.-практ. конф. /Муниципал. учеб.-метод. центр «Развивающее обучение»; Негос. образоват. учреждение «Фонд «Созидание». – Екатеринбург. – 1998. – С.19–20 (0,2 п. л.).

13. *Сычугова, И. О. (Антипина И. О.)* Создание новой управляющей системы, способной к осуществлению инновационных процессов в образователь-

ном учреждении / И. О. Сычугова // Современные технологии в образовании: тезисы IV город. пед. чтений / Сост. и общ. ред. А. А. Симоновой. Екатеринбург: Изд-во Дома учителя. – 1998. – С. 59–60 (0,2 п. л.).

14. *Сычугова, И. О. (Антипина И. О.)* Оценка эффективности управления образовательным учреждением: внутришкольный контроль / И. О. Сычугова // Екатеринбургская школа на рубеже XX-XXI веков: проблемы, приоритеты, перспективы: тезисы V город. пед. чтений / Сост. и общ. ред. А.А. Симоновой. – Екатеринбург: Изд-во Дома учителя. – 1999. – С.163 (0,15 п. л.).

15. *Сычугова, И. О. (Антипина И. О.)* Современные требования к концепции как к основе формирования и развития воспитательной системы образовательного учреждения / И. О. Сычугова // Воспитание детей: проблемы и опыт образовательной практики Екатеринбурга: тезисы VI город. пед. чтений / Сост. и общ. ред. А. А. Симоновой. – Екатеринбург: Изд-во Дома учителя, 2000. – С. 26 (0,2 п. л.).

16. *Сычугова, И. О. (Антипина И. О.)* Родители учащихся как субъекты оценки качества деятельности образовательного учреждения / И. О. Сычугова // Управление качеством образования: критерии и показатели: тезисы и доклады II межрегион. науч. конф. / Сост. и общ. ред. А. А. Симоновой. – Урал. гос. пед. ун-т, Управление образования администрации г. Екатеринбурга; Екатеринбург: Изд-во Дома Учителя, 2001. – С. 94–99 (0,3 п. л.).

Учебные пособия, методические рекомендации

17. *Антипина, И. О.* Инновационный менеджмент в общеобразовательных учреждениях: дополнительная профессиональная программа / А. А. Симонова, И. О. Антипина // Высшее профессиональное и дополнительное образование: сборник программ / науч. ред. А. А. Симонова. – Екатеринбург: ООО «ИД Ажур», 2014. – С. 75– 86 (0,45/0,3 п. л.).

18. *Антипина, И. О.* Основы организации методической работы в условиях модернизации образования: дополнительная профессиональная программа / И. О. Антипина, И. В. Ивлева // Высшее профессиональное и дополнительное образование: сборник программ / науч. ред. А. А. Симонова. – Екатеринбург: ООО «ИД Ажур», 2014. – С. 101–122 (1,1/0,7 п. л.).

Антипина Ирина Олеговна

ОБЩЕСТВЕННО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Подписано в печать 26.08.2014 г. Формат 60×84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Печать плоская. Усл. печ. л. 1,4. Уч.-изд. л. 1,5. Тираж 150 экз. Заказ № 479.
ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический
университет». Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.

Отпечатано в МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

г. Екатеринбург, ул. Воеводина, 4. Тел. (343) 371-41-57