

ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ: ИДЕИ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

Сергеева Татьяна Ивановна,

учитель географии,

МБОУ "СОШ №27", г. Йошкар-Ола,

Республика Марий Эл

АУДИТ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация. Изучение теоретических и методических аспектов организации аудита развития профессионализма в сфере образования, эффективности развития профессионализма в сфере образования в условиях организационных изменений, разработка рекомендации по развитию и совершенствованию профессиональных компетенций педагогов.

Ключевые слова: чек-лист, аудиторская группа, позиции эксперта, оценивание.

Введение новых стандартов образования и ориентация их на метапредметные и личностные результаты предполагают создание в школе условий для осуществления деятельности, направленной на формирование данных результатов.

Школа должна решить проблему повышения качества образования в контексте освоения ФГОС. Один из механизмов – внутришкольный аудит. Необходимо обратиться к его описанию.

Подготовка внутреннего аудита включает в себя:

- назначение руководителя аудиторской группы (главного аудитора) и состава группы аудиторов приказом директора образовательного учреждения;
- определение сроков проведения аудита;
- разработку «Плана внутреннего аудита», содержащего цели, объем и критерии аудита;
- уточнение обязанностей состава группы аудиторов;

ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ: ИДЕИ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

- проверку выполнения и результативности корректирующих действий предыдущих аудитов и дополнение разрабатываемого плана внутреннего аудита по результатам этой проверки.

План аудита разрабатывают руководитель аудиторской группы и ответственный представитель руководства по качеству, утверждает директор школы.

Перед началом аудита проверяющие разрабатывают чек-листы (опросные листы), которые утверждает руководитель аудиторской группы. Аудиторами заранее подготавливаются бланки листков несоответствий. Каждая группа аудиторов работает со своей группой педагогов по разъяснению критериев аудита, порядка аудирования, осуществляет мониторинг динамики урока. Определение сферы ответственности позволяет, с одной стороны, управлять аудиторами, с другой стороны, отслеживать изменения профессиональных характеристик аудируемых. В распределении коллектива существует проблема аспекта психологической совместимости аудиторов и педагогов (социально-психологические барьеры только мешают продуктивной работе). Среди проблем, выявленных в процессе аудита, можно отметить: сопротивление педагогов на этапе внедрения; встраивание критериев аудита в урок как отдельных элементов, не имеющих связи с основным процессом; рутинизацию процесса со временем; снижение внимания аудитора к выполнению педагогом корректирующих действий. Как и любой процесс, аудит требует администрирования и работы, направленной на повышение качества самого процесса.

Для аудитора обязательным требованием является выражаемое им желание и способность занять позицию эксперта по отношению к уроку своего коллеги-учителя. Практическая реализация данного требования сложна с психологической точки зрения, поскольку быть первым среди равных учитель еще готов, но необходимость быть «над» равными по статусу является эмоционально затратной, отпугивает его, поскольку чаще

ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ: ИДЕИ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

всего учитель предпочитает не портить взаимоотношения с коллегами в коллективе. Поэтому комплектование штата аудиторов представляет собой особую проблему, относительно автономную среди других.

Проведение аудита состоит из следующих этапов:

1) проведение вступительного совещания;

2) сбор и проверка информации, включающая проверку наличия и доступности всех документов системы менеджмента качества, обязательных для деятельности подразделений образовательного учреждения и компетентности персонала;

3) подготовка аудиторской группой заключения по результатам аудита, которое позже главным аудитором заносится в Отчет по аудиту. В заключение аудита констатируется, достигнуты ли цели аудита в соответствии с его планом;

4) проведение заключительного совещания, на котором до сведения руководителей проверяемых подразделений доводятся наблюдения аудита и заключение по результатам аудита.

Проведение аудита отличается известной комплиментарностью: педагоги, в силу особенностей профессии, провоцирующих раннее проявление синдрома эмоционального выгорания, – достаточно ранимые люди. Аудиторы, которые посещают урок, должны учитывать этот факт и щадить самооценку педагога, снижая, таким образом, мотивирующий компонент анализа. Преодолевая комплиментарность в ходе работы с аудиторами, на первом этапе необходимо посещать уроки и анализировать их как отстраненный от личности продукт, имеющий достоинства и недостатки. Направление анализа урока в деловое русло – трудоемкая работа, однако она приносит свои плоды: учитель начинает абстрагироваться от своего «детища», и взгляд его на урок становится более рациональным и объективным.

ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ: ИДЕИ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

Вступительное совещание по проведению аудита должен проводить директор образовательного учреждения или ответственный представитель руководства по качеству. На нем присутствуют руководители проверяемых подразделений или их заместители, группа аудиторов. Целями вступительного совещания являются подтверждение согласия всех сторон с планом аудита, представление подразделениям членов команды по аудиту и т.д. Руководитель группы аудиторов знакомит представителей проверяемых подразделений с планом и методами проведения аудита.

Анализ документов может быть объединен с другой деятельностью по аудиту и может осуществляться по ходу аудита при условии, что это не навредит результативности проведения аудита. Если соответствующая документация не может быть представлена в рамках того временного интервала, который указан в плане аудита, руководителю команды по аудиту следует информировать об этом лицо, осуществляющее управление программой аудита.

Еще важно подчеркнуть, что нельзя профессиональную деятельность изменить сразу, вдруг. Поэтому на неуклонное соблюдение следующих принципов:

- аудит имеет процессный характер: необходимо время, чтобы этим способом изменить качество учебной деятельности на уроке;
- требования следует формулировать просто, ясно, на долгую (5-7 лет) перспективу;
- необходимо соблюдать постоянство и непрерывность требований;
- необходимо обеспечивать постепенность во введении развернутой нормы в повседневную практику.

Реализация аудита требует дополнительной мотивации. В школе продвижение педагогов по критериям аудита, которое оценивается аудитором группы, должно находить отражение в критериях материального сти-

ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ: ИДЕИ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

мулирования. Кроме того, педагоги, которые систематически предъявляют уроки на высоком уровне реализации критериев аудита, могут быть освобождены от данной процедуры в следующий отчетный период (данный мотив является более значимым для ряда педагогов, чем материальное стимулирование) или получить статус аудитора.

Заключение по аудиту может касаться таких вопросов, как степень соответствия системы менеджмента критериям аудита и уровень ее работоспособности, включая результативность системы менеджмента в достижении установленных целей, а также результативность внедрения, поддержания в рабочем состоянии для улучшения и все другие рекомендации для организации, подвергшихся аудиту, позволяющие выявить тенденции. Под председательством директора образовательного учреждения или ответственного представителя руководства по качеству следует провести заключительное совещание (в том же составе, что и вступительное совещание), чтобы представить результаты аудита и заключение по аудиту. Итоги аудита докладывает руководитель команды аудиторов. Однако в модели аудита должны быть важные особенности. К ним относится, в первую очередь, неформальный характер всей аудиторской деятельности. Специально проводятся действия для установления делового контакта на эмоционально-межличностном уровне, открытых доверительных отношений в системе «аудитор – аудируемый». Целью аудита должно быть не количественное приращение профессиональных характеристик педагога, а глубокое изменение качества его работы на уроке, причем таким образом, чтобы он добивался большей эффективности при меньших затратах нервно-психической энергии.

По истечении сроков, установленных в Плане корректирующих и предупреждающих действий, команда аудиторов в том же составе проверяет выполнение и результативность намеченных мероприятий. Аудит считается завершенным, когда вся запланированная по аудиту деятельность

ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ: ИДЕИ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

осуществлена. Выводы и уроки из аудита следует использовать в качестве основы для постоянного улучшения деятельности системы менеджмента организации, подвергнутой аудиту.

Доверие к процессу аудита и способность достичь целей аудита зависят от компетентности тех лиц, которые участвуют в планировании и проведении аудитов, включая аудиторов и руководителей команды по аудиту. Компетентность следует оценивать посредством рассмотрения поведения лица и его способности применить знания и навыки, приобретенные в ходе обучения, накопления производственного опыта, подготовки в качестве аудитора и деятельности в качестве аудитора при проведении аудитов. Оценивание компетентности аудиторов следует планировать, проводить и документировать в соответствии с программой аудита, включая процедуры программы, для обеспечения того, чтобы результаты оценивания были объективными, последовательными, наглядными и заслуживающими доверия.

Аудит должен выступать как контроль «с человеческим лицом». Необходимо обратить внимание на психологическую составляющую аудита: аудитором является коллега-педагог (не администратор), оценивается продвижение учителя, а не наличие (отсутствие) наблюдаемых параметров, анализ урока и формирование корректирующих действий формируются аудитором совместно с учителем с учетом педагогического потенциала последнего – таким образом, в процессе аудита формируется особая развивающая атмосфера.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Ривкин Е.Ю. Самоаудит как основа управления методической деятельностью. – Волгоград: Учитель, 2013;*
- 2. Журнал «Практика административной работы в школе». –2004. – № 1.*

ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ: ИДЕИ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

3. Рекомендации об организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования. – М., 2014.