

ИНФОРМАЦИЯ О ПЕРВОМ ЭТАПЕ МОНИТОРИНГА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПЕРЕХОДА ШКОЛ В ЭФФЕКТИВНЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ В 2019 ГОДУ

Региональная программа реализации мероприятия 21 «Повышение качества образования в школах с низким результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов» государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в 2019 году в числе основных задач предусматривает организацию мероприятий педагогическими коллективами школ по ежегодному мониторингу качества результатов обучения, качества преподавания, управления и школьной среды (4).

Мероприятия информационного и аналитического обеспечения программы предусматривают проведение мониторинга результативности программ улучшения образовательных результатов в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных условиях.

Цель мониторинга:

- изучение эффективности реализации региональной программы мероприятия 21 «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов» государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области».

Задачи мониторинга:

- организация измерений, получение информации о качестве результатов обучения, качестве преподавания, качестве управления и особенностях уклада школьной среды в образовательных организациях, участницах регионального проекта;

- создание единой системы мониторинговых исследований во всех школах, участницах регионального проекта;

- координация деятельности всех субъектов, проводящих мониторинговые исследования;

- обеспечение всех субъектов образования значимой информацией, полученной при осуществлении мониторинга.

При проведении мониторинга использовался диагностический инструментарий, описанный в пособии (1). Осуществление мониторинга предполагает три этапа: входной (апрель, май), промежуточный (август, сентябрь) и итоговый (ноябрь).

Основная задача входного мониторинга – выявление имеющихся рисков в исследуемых показателях состояния образовательной системы. Данные мониторинга качества результатов обучения, качества преподавания, управления и школьной среды позволят создать условия для более эффективной реализации проектов повышения качества образования в школах.

В рамках входного мониторинга участие в исследовании приняли:
- 2414 педагогов,
- 3243 обучающихся 8, 10-х классов.

1. МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ

Одним из наиболее значимых факторов эффективности управления образовательной организацией выступает организационный, обеспечивающий, в том числе и стимулирование мотивационной составляющей труда учителя. Поэтому в качестве эффективности качества управления в показатели мониторинга включено изучение мотивов профессиональной деятельности педагогических работников, так как именно мотивационная составляющая детерминирует эффективность и результативность профессиональной деятельности. В данном случае, под мотивами деятельности будем понимать то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается (8).

Сложная деятельность, какой является педагогическая, обычно вызывается несколькими мотивами, различающимися по силе, личной и социальной значимости. К числу основных видов мотивов можно отнести мотивы личностной самореализации, мотивы, связанные с самоутверждением, социальные, профессиональные мотивы.

Кроме того, мотивы могут быть внутренними (мотив достижения, или ориентация на процесс и результат своей деятельности) и внешними (доминирование, мотив власти, материальное вознаграждение).

Внешняя мотивация доминирует в том случае, когда более выражено стремление к удовлетворению мотивов социального престижа и материального вознаграждения. При этом внешние мотивы делятся на *внешние положительные*, связанные с удовлетворением потребностей социального престижа, материальных благ, уважения коллег, и *внешние отрицательные*, характеризующиеся потребностью в самозащите, стремлением избежать осуждения со стороны администрации.

Оптимальность мотивационного комплекса, по данным А.А. Реана (6), тесно связана с удовлетворенностью педагога профессией: удовлетворенность педагога избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: диагностируется высокий вес внутренней мотивации и внешней положительной мотивации и низкий — внешней отрицательной мотивации.

Установлена и отрицательная корреляционная зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога. Чем оптимальнее мотивационный комплекс, тем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов. Чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не упасть в грязь лицом», которые начинают доминировать над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической

деятельности, а также над внешними положительными мотивами, тем выше уровень эмоциональной нестабильности (3).

Оптимальным является мотивационный комплекс, в котором внутренние мотивы занимают лидирующее положение при минимальной выраженности внешних отрицательных мотивов.

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности педагога представлены на диаграмме 1.

Диаграмма 1



Анализ мотивационной составляющей профессиональной деятельности учителя выявил следующее:

- у 47,7% педагогов преобладает внутренний мотивационный комплекс, ориентированный на процесс и результат своей деятельности (стремление к достижению профессиональных успехов, желание проявить творчество в работе, самостоятельность в осуществлении своей деятельности, стремление

проявить себя в профессии). При доминировании внутреннего мотивационного комплекса педагоги более уверены в себе, последовательны и настойчивы в достижении поставленных целей, уравновешены, доброжелательны и независимы;

- у 52,3 % опрошенных педагогов значительный вес имеет внешний мотивационный комплекс, причем положительная внешняя мотивация преобладает у 35,7% педагогов (уважение и взаимопонимание коллег, признание социальной значимости труда, поддержка администрации, стремление к материальному вознаграждению) тогда как внешняя отрицательная мотивация, характеризующаяся стремлением избежать порицания является преобладающей у 16,6% педагогов. В данном случае, при доминировании внешней отрицательной мотивации над мотивами, связанными с ценностью самой педагогической деятельности, а также над внешними положительными мотивами, имеет место высокий уровень эмоциональной нестабильности педагога. Кроме того, при доминировании внешнего мотивационного комплекса педагоги не склонны брать на себя ответственность за результаты своей деятельности, а объяснять последствия своих поступков влиянием обстоятельств. Это в свою очередь является предпосылкой формирования неуверенности, неуравновешенности, тревожности, подозрительности.

Т.о. в целом, оптимальным, когда внутренние и внешние положительные мотивы являются преобладающими, можно признать мотивационный комплекс, сложившийся у 83,4% опрошенных педагогов. Вместе, с тем, ориентация на внешнюю мотивацию у значительного количества педагогов (52,3%) делает особенно важным формирование в педагогическом коллективе среды, способствующей переводу внешних мотивационных факторов во внутренние, среды основанной на доверии, возникающей тогда, когда есть *разделяемые ценности и нормы*. *Кроме того, необходимо помнить о значительной восприимчивости данной группы педагогов к внешней оценке со стороны администрации, родителей.*

Необходимо отметить, что у большинства педагогов (64,7%) ведущим мотивом является стремление к достижению профессиональных успехов, что в целом, соответствует результатам, полученным в ходе мониторинговых исследований в 2017 году (хотя и заметна тенденция к снижению с 71,1%). Данный факт может свидетельствовать о наметившемся процессе фрустрации данной потребности.

Уважение и поддержка со стороны администрации является значимым фактором лишь для 32,7%, что свидетельствует о неоднозначности и неопределённости в отношениях с администрацией у большинства педагогов, когда может иметь место недостаточное уважение и субординация в коллективе с членами управленческой команды. Вместе с тем, данные полученные по результатам опроса в 2017 году (данный показатель имел вес у 28% опрошенных педагогов) могут свидетельствовать о положительных результатах и начале целенаправленной работы по применению форм и методов эффективного управления. *Необходимо отметить, что значительная часть работы с руководителями образовательных организаций в рамках региональ-*

ного проекта была направлена на овладение и применение навыков эффективного управления.

Хорошее образование сегодня – это результат коллективных усилий. Работа по формированию в том числе и метапредметных результатов имеет смысл только при объединении усилий. Одна из самых больших проблем образовательных организаций сегодня – дезинтеграция, усиление автономии каждого педагога. Одной из особенностей деятельности педагогического коллектива является коллективный характер его труда и коллективная ответственность за все результаты своей деятельности. Индивидуальные усилия отдельных учителей, особенно на уровне основного и среднего общего образования, не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий, требований в организации работы, в оценке качества знаний учащихся.

Фактор взаимопонимания, в том числе профессионального, в среде коллег является отражением индекса коллективизма и является значимым лишь для 40,4% педагогов. Учитывая, что педагог – профессия в большей степени коллективная, когда результат есть усилия не одного педагога, а педагогического коллектива, данный показатель значительно ниже ожидаемого. Кроме того, результаты анкетирования по определению особенностей сформированной в образовательной организации педагогической культуры, выявили что высокий индекс кооперации и взаимодействия в педагогическом коллективе был отмечен 66,7% опрошенными педагогами (показатель выше 70% в 36% образовательных организациях, принявших участие в мониторинге). Вместе с тем, разница в показателях, указывает на то, что совместное обсуждение именно профессиональных вопросов и задач не стало нормой. Т.е. преимущественно сформирован коллектив, но не команда. Это объясняет трудности, с которыми сталкиваются руководители при попытке внедрить способы командной работы, без которой невозможно решение поставленных перед школой задач. Возможно, что упорная работа в области реализации проектной деятельности, **основа которой групповое взаимодействие при решении профессиональных задач**, может быть одним из тех шагов, которые принесут определённые плоды (9).

Возможность самостоятельно планировать свою деятельность является значимым мотивом для 36% опрошенных педагогов (по данным опроса 2017 года – 32,8%). Данный показатель особенно значим в современных условиях, когда важным является умение действовать в ситуации неопределённости. Т.о., данный факт свидетельствует о высоком индексе избегания неопределённости, а значит, для того, чтобы поставленные задачи в коллективе эффективно решались, **необходимо их как можно более определено сформулировать, структурировать** (9). Эту проблему подтверждают результаты опроса педагогов, которые отмечают следующее:

- более 70% педагогов подтверждают, что руководитель школы четко формулирует, какие задачи стоят перед учителем и что следует делать. Вместе с тем, понимание того что нужно делать отмечают лишь 22% педагогов. Кроме того, педагоги отмечают, что если они не понимают, что конкретно

нужно делать, то уверены, что большинство членов педагогического коллектива четко это знают.

С ведущим мотивом самостоятельно планировать свою деятельность тесно коррелирует желание проявить творчество в работе. Под педагогическим творчеством в данном контексте будем понимать процесс решения педагогических задач в меняющихся обстоятельствах. Данный мотив преобладает у 41,1% педагогов. Необходимо отметить, что в творческой деятельности в единстве проявляются познавательный, эмоционально-волевой и мотивационно-потребностный компоненты личности, а значит создание условий в которых потребуется проявить деятельность, направленную на преодоление барьеров, стереотипов, классификацию и подбор вариантов решения педагогической задачи, является важным фактором развития творческого потенциала учителя.

Одним из важных факторов школьной эффективности выступает фактор, обеспечивающий солидарность представлений учителей о своем профессиональном долге, их умение увязать личные педагогические мотивы с коллегами, поддержку администрации школы. Значительный разброс в выбранных мотивах деятельности значимых для педагогов, ведущих в коллективе и в мотивах, на которые ориентируется администрация, свидетельствует о недостаточной степени сплоченности педагогического коллектива, об отсутствии единства взглядов, установок, позиций членов коллектива.

Значительные расхождения в показателях, выражающих стремление педагога проявить себя в профессии важные для конкретного учителя, ведущие в коллективе и значимые для администрации свидетельствуют о том, что в большей степени ситуация конкурентности неприемлема в педагогических коллективах. ***А значит, все конкурентные процедуры будут реализоваться формально и трудно.***

Необходимо отметить и недооцененные как административной командой, так и педагогическим коллективом желание проявить творчество в работе, стремление проявить себя в профессии. Значимость для педагогов именно этих мотивов требует ***создания в коллективе особенной атмосферы, позволяющих удовлетворить потребность в профессиональном самоутверждении.***

Кроме того, недооценка административной командой показателей, характеризующих внутренний мотивационный комплекс (стремление к достижению профессиональных успехов, желание проявить творчество в работе, самостоятельность в осуществлении своей деятельности, стремление проявить себя в профессии) свидетельствует о необходимости при планировании работы с коллективом учесть именно эти позиции.

Вместе с тем, необходимо помнить, что на особенности организационной структуры коллектива определённое значение оказывает его величина. Так как, почти в 50% образовательных организациях, участницах проекта педагогический коллектив насчитывает от 8 до 15 учителей проблема ограничения возможностей общения, взаимного обогащения является очень актуальной. В таком случае особенное значение для повышения качества образова-

ния приобретает предоставление возможности педагогам изучать наиболее успешный опыт своих коллег из других образовательных организаций.

А значит особенно актуальным остаются вопросы расширения сетевого взаимодействия между образовательными организациями участниками регионального проекта по вопросам обмена наиболее успешным опытом как на уровне муниципалитета, так и на региональном уровне.

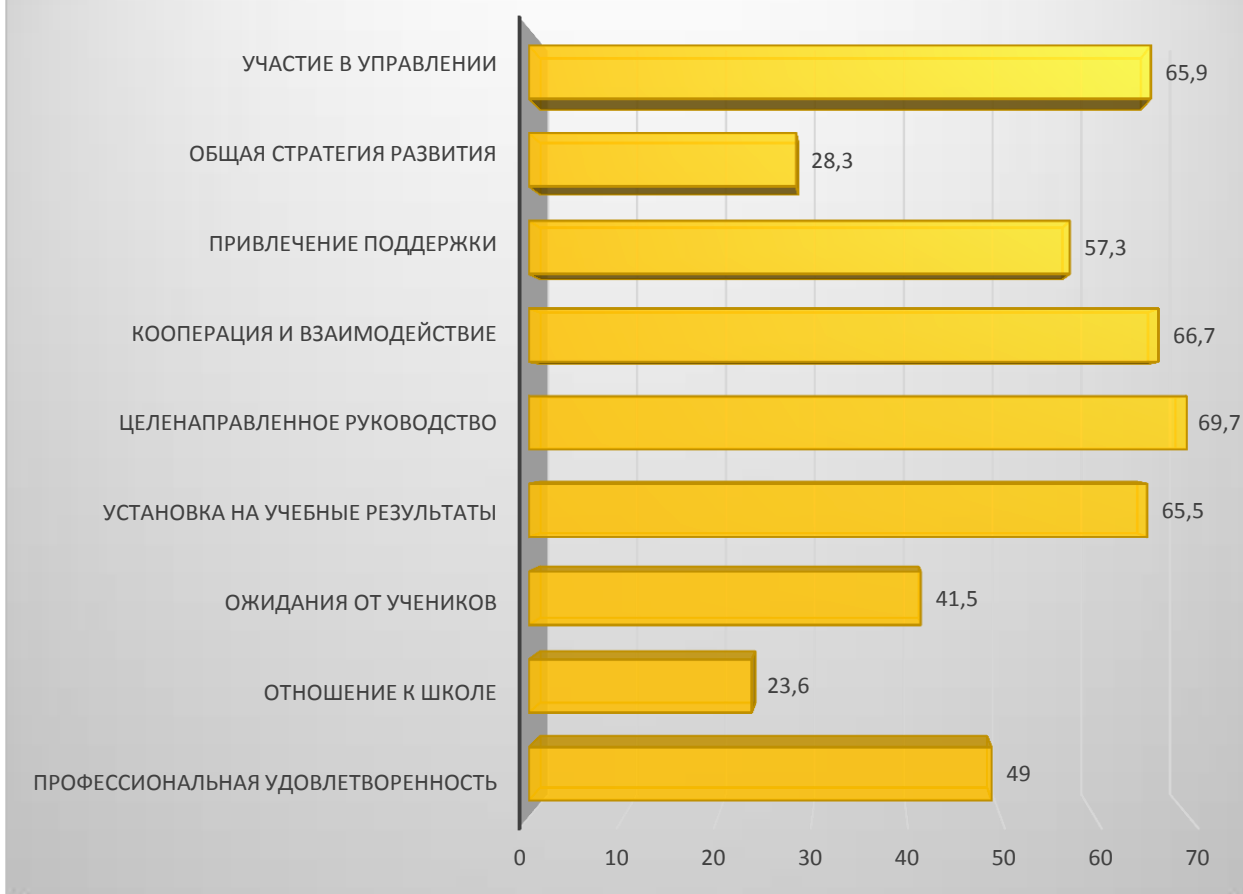
2. МОНИТОРИНГ КАЧЕСТВА ПРЕПОДАВАНИЯ И ШКОЛЬНОЙ СРЕДЫ

Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества (9), а потому при разработке показателей мониторинга качества школьной среды учитывались особенности образовательного пространства, внутреннего климата школы, включенность родителей в сотрудничество с образовательной организацией. Приведенные ниже результаты позволяют оценить качество учебного процесса и качество преподавания. Не менее важно, что эти данные позволяют реконструировать картину школьного климата и вынести суждение о мотивации учащихся, установке на изменение учителей, сотрудничестве и доверии в школьном коллективе и степени комфортности школьной среды как для учеников, так и для учителей, а также об их взаимном доверии (5).

Педагогическая культура в образовательной организации является отражением общей атмосферы, присущей каждому образовательному учреждению. Результаты мониторинга представлены на диаграмме 2.

Диаграмма 2.

Педагогическая культура в ОО



Анализ полученных результатов позволяет сделать следующие выводы:

-49% педагогов отмечают, что удовлетворены своей профессиональной деятельностью. Т.о. образом, подтверждается тесная связь между показателями внутреннего мотивационного комплекса, ориентированного на процесс и результат своей деятельности (47,7%) и удовлетворенностью своей профессиональной деятельностью. Вместе с тем, положительное отношение к школе высказали лишь 23,6% педагогов. Стало быть, логично предположить, что *ситуации, связанные с удовлетворенностью своей профессиональной деятельностью, вышли далеко за пределы конкретной образовательной организации и реализуются в большей степени за рамками работы школы.*

Обращает на себя внимание и тот факт, что только 41,5% педагогов ожидают от своих учеников достижения определённых результатов, а стало быть верят в их силы, а значит владеют знаниями особенностей того или иного ученика. Практическая реализация одного из главных педагогических принципов - уважение к личности в сочетании с разумной требовательностью тесно связана с принципом опоры на положительное в человеке, на сильные стороны его личности, а значит обязательной составляющей являются реальные знания о конкретных обучающихся. Если педагог достаточно ориентирован на требования к учащимся, т.е. на конечные цели, то он не испытывает особых затруднений как в проектировании целостного педагогического процесса, так и отдельных уроков, и воспитательных мероприятий (8).

Вместе с тем, требования от учащихся уровня достижения определённых результатов характерно лишь для 65,5% опрошенных педагогов, что является ниже ожидаемого. ***Стало быть, 34,5% педагогов склоняются к предположению, что если ученик не хочет учиться, то нет смысла его заставлять.***

Однако расхождения показателей, характеризующих ожидания от учеников (41,5%) и установку на достижение учебных результатов (65,5%), свидетельствуют о некотором формальном подходе к планированию и реализации образовательной деятельности. Это факт подтверждают и ответы педагогов, которые считают, что если ученик не хочет учиться, то нет смысла его заставлять, вместе с тем, стремятся построить урок таким образом, чтобы ученики на нем много работали. ***Данный факт снова делает актуальным проблему целенаправленного урока и всех его компонентов.***

Необходимо помнить, что педагогические цели, налагаясь на конкретные образовательные ситуации, должны осознаваться как педагогические задачи (8). Осознание этой педагогической задачи и есть неременное условие её решения. ***Если педагогическая цель не сформулирована и педагогическая задача не осознаётся, то она как таковая и не решается.***

В управлении образовательной организацией необходимо помнить, о тесной и специфической связи с внешней средой. Взаимодействие школы и среды может протекать в двух формах:

- школа приспосабливается к внешней среде, перестраивая свои процессы;
- школа подчиняет среду для достижения своих целей.

В обоих случаях важным является процесс привлечения помощи и поддержки родительского сообщества, а также привлечение ресурсов и помощи для школы у представителей внешней среды. Только 57,3% педагогов считают, что руководители образовательных организаций достаточно используют вышеуказанные ресурсы. ***Т.о., вопросы привлечения внешних ресурсов остаются достаточно актуальными.***

Педагогическая деятельность коллектива учителей протекает в тесном взаимодействии с коллективом школьников. Решение педагогических задач зависит от того как используется потенциал ученического коллектива.

В ходе мониторинга акценты были расставлены на следующие смысловые блоки, определяющие отношение обучающихся 8, 10-х классов к школе:

1. Особенности организации образовательной среды школы.
2. Кооперация и взаимодействие между обучающимися.
3. Отношения с учителями.
4. Ориентация на совместное решение задач в ходе образовательного процесса.
5. Поддержка и запросы семьи на образование.
6. Поддержка друзей.

Результаты представлены в диаграмме 3.



Одним из важнейших факторов, влияющих на качество образования являются особенности взаимоотношений учащихся и педагогов. Взаимоотношения учителя с обучающимися обусловлены в первую очередь особенностями его педагогического такта, который во многом зависит от личных качеств педагога. Он является той основой на которой вырастают доверительные отношения с обучающимися. Особенно отчетливо педагогический такт проявляется в контрольно-оценочной деятельности педагога, где крайне важны особая внимательность и справедливость (8). Педагогическая справедливость представляет собой своеобразное мерило объективности учителя, уровня его нравственной воспитанности (8).

Результаты опроса показывают, что отношения с учителями имеют следующие особенности: только 48% опрошенных обучающихся 8-х, 10-х классов считают учителей справедливыми и честными в оценивании, а главное – с вниманием, относящимся к мнению обучающихся, когда мнение ученика отличное от мнения учителя, представляет для него ценность и имеет право на существование. Т.о. в большинстве случаев (52%) обучающиеся высказывают мнение о том, что преобладающим является позиция авторитарного стиля взаимодействия обучающихся с педагогами. При авторитарном стиле взаимодействия педагог единолично решает все вопросы, касающиеся жизнедеятельности обучающихся.

тельности как классного коллектива, так и отдельного учащегося, что увеличивает дистанцию между учителем и учеником. Авторитарный стиль общения порождает у учащихся неадекватную самооценку, вызывает неадекватный уровень притязаний, может приводить к искаженному пониманию ценностей.

Важность развития ряда личностных качеств у учащихся возможна лишь в условиях коллективной деятельности. Нельзя не отметить, что проблемы сплоченности педагогического коллектива тесно коррелируют с особенностями формирования атмосферы взаимопомощи и кооперации у обучающихся. Логичным является тот факт, что смысловые блоки, отражающие ориентацию обучающихся на совместное решение задач, кооперацию и взаимодействие, поддержку друзей имеют самые низкие показатели (33,8%, 36,2%, 23,1% соответственно), что свидетельствует *о недостаточно эффективном использовании технологий и методов, развивающих умение обучающихся работать в группе*. На регулярность участия в групповых формах работы указывает лишь 28% обучающихся 8-х, 10-х классов.

Использование групповых форм работы, техник кооперации позволяет организовать коллективную познавательную деятельность обучающихся, в ходе которой происходит раздел функций между обучающимися, достигается их позитивная взаимозависимость, осуществляется взаимодействие обучающихся, требующее индивидуальной ответственности каждого. Включение обучающихся во взаимодействие даёт им возможность наблюдать за деятельностью других детей, общаться, обмениваться мнениями, при этом возникает потребность оценивать результат и процесс совместной деятельности и участие каждого, адекватно воспринимать оценки товарищей.

Максимальных результатов в обучении можно достигнуть только в условиях согласованности требований школы, семьи и общества. Вместе с тем, факт расхождения результатов исследования по вопросам запроса семьи на образование и поддержки семьи (56,5% и 39,9% соответственно) указывает на все большую отдаленность родителей от проблем обучения детей. *Снижение данных показателей в сравнении с результатами 2017 года (запрос семьи на образование в условиях признания ценности интереса к обучению и ценности образования - 61,4%, рассчитывать на поддержку родителей могли – 42,5% обучающихся) делает работу по формированию образовательной среды в образовательной организации способной обеспечить субъектам образовательных отношений возможности для эффективного личностного саморазвития особенно актуальной*.

Данный факт подтверждает и то, что сформированность образовательной среды, в которой преобладают ценности обучения, положительное отношение учащихся к образовательной деятельности, отмечают только 48% учащихся, принявших участие в анкетировании.

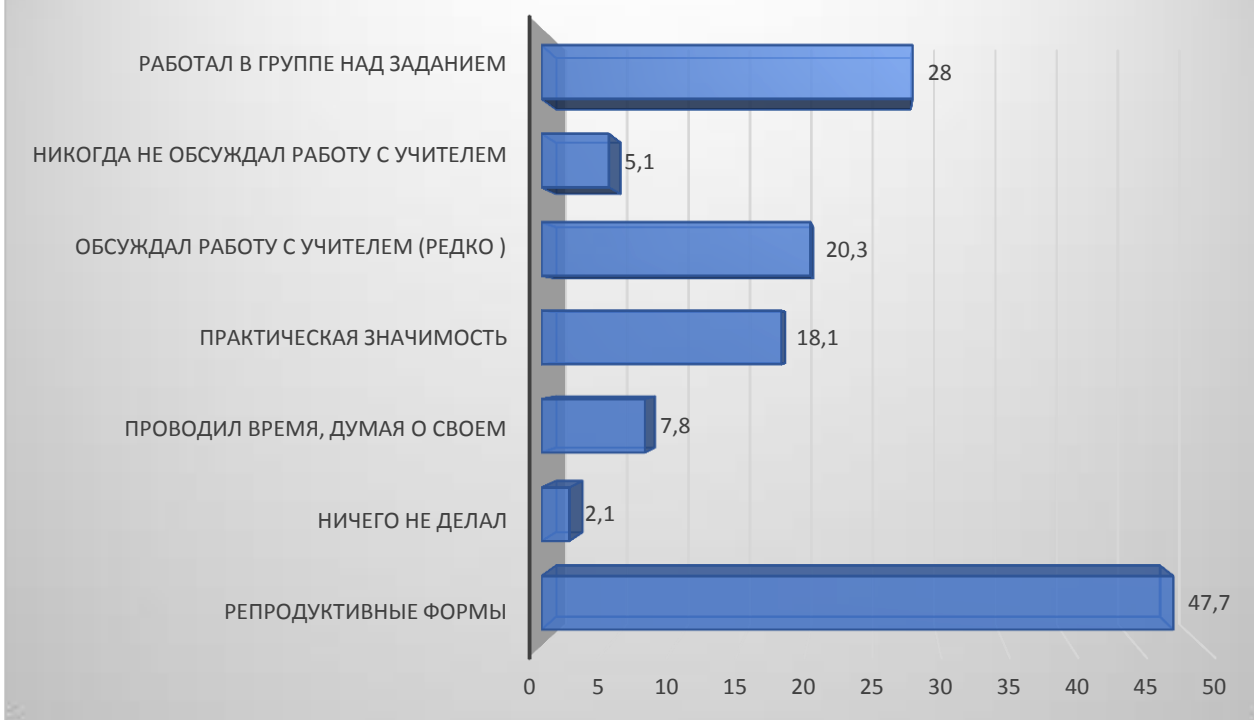
Вместе с тем, многие педагоги (42,7%) отмечают, что администрация образовательной организации недостаточно привлекает помощь и поддержку родительского сообщества.

Большая часть проводимых в системе образования реформ не затрагивала вопросов преподавания. Проводимые образования и реформы по большей части представляют собой реформы институциональные. Вместе с тем, институциональные реформы не оказывают воздействие на процесс преподавания (8). В результате таких изменений система может стать более управляемой, средства могут тратиться более эффективно, но ожидания того, что это прямо повлияет на процесс преподавания, на то, как ведут себя, чему и как учатся ученики и как учат педагоги, на самом деле не обоснованы. Способы преподавания не являлись объектом целенаправленного воздействия. Вместе с тем, невозможно улучшить результаты обучения, не вмешиваясь в процесс преподавания. Важнейший параметр, который определяет успехи детей и от которого зависит качество образования, - это качество взаимодействия учителя и ученика на уроке, в потому – главная задача администрации школы – процесс преподавания, работа всей управленческой команды с педагогами, их обучение (8). Выявленные в ходе исследования проблемные зоны должны стать ориентирами для организации и проведения мероприятий в рамках внутришкольного контроля.

Результаты опроса обучающихся 8-х, 10-х классов, выявляющих преобладающие виды деятельности на уроке представлены на диаграмме 4.

Диаграмма 4.

Что я чаще всего делал на каждом уроке



Анализ представленных данных на диаграмме 4 данных показывает, что 47,7% опрошенных учащихся 8-х, 10-х классов свидетельствуют о том, что в большинстве своём на уроках преобладают формы деятельности, которые можно отнести к репродуктивным: списывание с доски, запись под диктовку учителя и др. Репродуктивный метод предполагает воспроизведение и повторение способа деятельности по заданиям учителя, но не гарантирует развития творческих способностей учащихся.

Однако, активность школьника на уроке должна быть направлена не на простое запоминание и проявление внимания, а на процесс самостоятельного добывания знаний. Этот факт подтверждают и данные, выявленные в ходе определения направления совершенствования профессиональной компетентности учителя (диаграмма 5). Педагогами **осознается факт необходимости повышения профессиональных компетенций, направленных на мобилизационные и развивающие умения у обучающихся.**

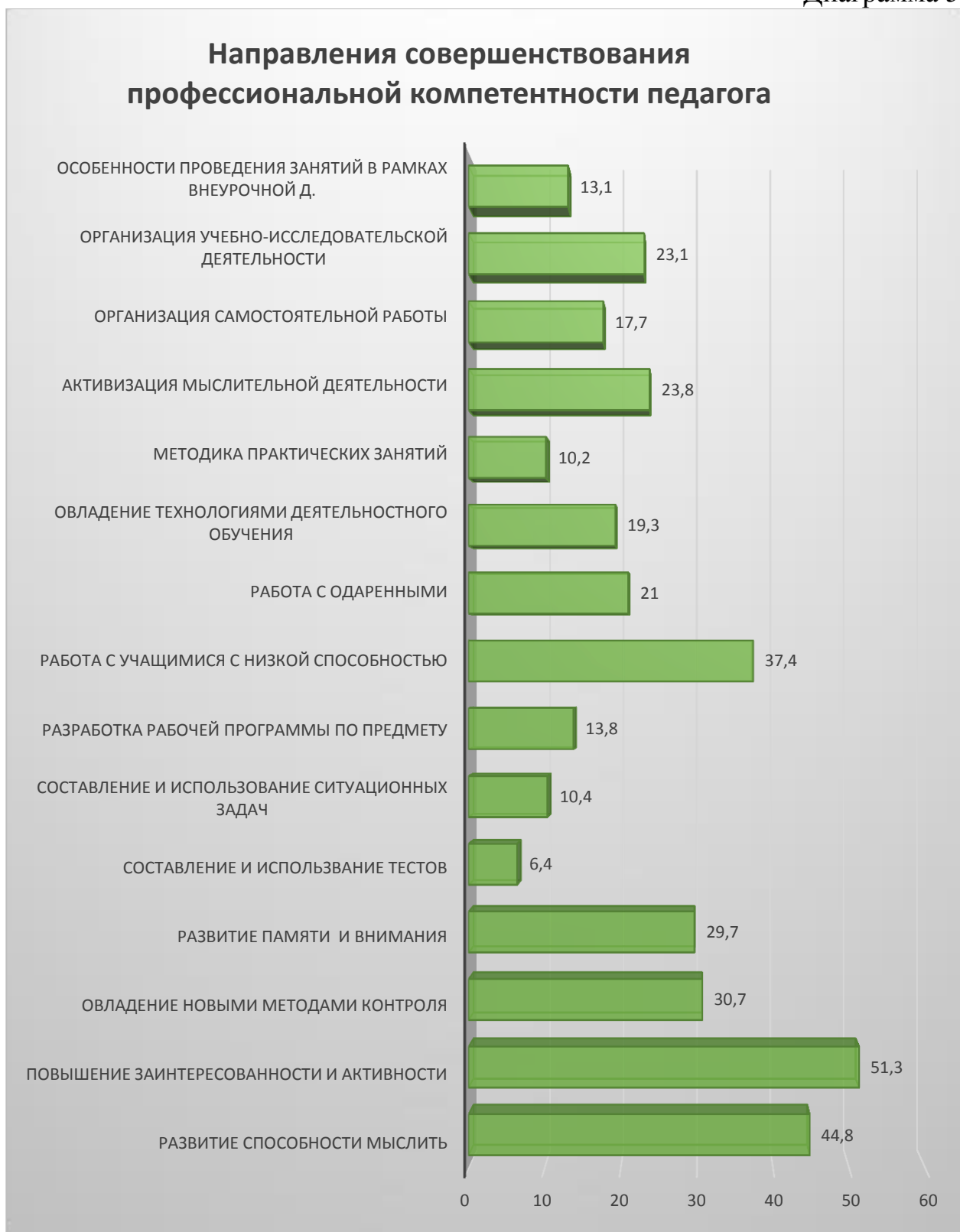
Вместе с тем, проблемы с организацией деятельности обучающихся на уроке подтверждает и то, что почти 10% обучающихся не включены в деятельность на уроке (чаще всего ничего не делают на каждом уроке, или проводят время, думая о своем). Причинами могут быть как недостаточная учебная мотивация обучающихся, так и тот факт, что предъявленный педагогами материал не соответствует актуальным возможностям и способностям обучающихся.

Особенно важным на сегодняшний день является умение педагога представить практическую значимость учебного материала, показать его связь с природными и социальными явлениями. Однако лишь 18,1% опро-

шенных обучающихся подтверждают тот факт, что на уроках используются материалы практической направленности.

Для улучшения качества своей работы, педагоги должны знать свои профессиональные дефициты и обладать навыками профессиональной рефлексии. Полученные результаты по выявлению направлений совершенствования профессиональных компетенций представлены на диаграмме 5.

Диаграмма 5.



Анализ направлений совершенствования профессиональных компетенций выявил тот факт, что востребованными направлениями становятся методы и приемы, направленные *на мобилизационные и развивающие умения* у обучающихся, которые предполагают (8):

- привлечение внимания учащихся и развитие у них устойчивых интересов к учению;
- определение «зоны ближайшего развития» отдельных учащихся, класса в целом;
- создание проблемных ситуаций и других условий для развития познавательных процессов;
- стимулирование познавательной самостоятельности и творческого мышления;
- потребности в развитии логических и функциональных отношений.

Кроме того, востребованными оказываются умения педагога, направленные на организацию учебно-исследовательской деятельности, которое обеспечивает ученика методами научного познания, формирует черты творческой деятельности, является условием формирования интереса, потребности в такого рода деятельности, дает полноценные, хорошо осознанные, оперативно и гибко используемые знания по решению проблем в новых условиях, что является сегодня особенно актуальным.

То анализ показал, что есть несколько условий, которые можно считать необходимыми (хотя и недостаточными) для того, чтобы улучшить качество образования в образовательных организациях.

1. Преподаватели должны знать свои слабости, понимать, что они умеют делать хорошо, а что не очень. Иначе говоря, должны быть готовы к профессиональной рефлексии.

2. Для этого им нужно иметь возможность сравнения, быть в курсе наиболее успешных практик своих коллег. А этого можно достигнуть только в процессе реального наблюдения. Обратим внимание, что решение проблемы связано с внутренней открытостью организации, уровнем доверия, которые испытывают её члены по отношению друг к другу.

3. Учителя должны быть мотивированы на то, чтобы вносить в свою работу необходимые изменения. Такую мотивацию невозможно получить, используя лишь материальные стимулы, её может дать только *организационная культура школы*, обеспечивающая и поддерживающая взаимодействие учителей, предполагающая совместное планирование, рефлексию профессиональной деятельности.

Обеспечить эти условия может только сильное руководство, ориентированное на создание соответствующей среды внутри школы.

Литература

1. Диагностический инструментарий по организации и проведению мониторинга результативности программ перехода в эффективный режим работы / авторы-составители О.В. Созонтова, Е.А. Хадакова. – Липецк: ГАУДПО ЛО «ИРО», 2019. – 16 с.
2. Интернет – ресурс: sgpek.ru/files/lsep/Komplekt_Test.doc (дата обращения 22.02.2019)
3. Левитес Д. Г. Педагогические технологии [Текст] / Д. Г. Левитес // М.:НИЦ ИНФРА- М, 2017. – 403 с.
4. Приказ УОиНЛО №117 от 08.02.2019 «Об утверждении состава рабочей группы и региональной программы реализации мероприятия 21 государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в 2019 году» Интернет ресурс: <http://www.iro48.ru/index.php?id=1793> (дата обращения 02.02.2019)
5. Пинская, М. А. Перевод школы в эффективный режим работы. Улучшение образовательных результатов [Текст] / М. А. Пинская, И. Г. Груничева // - М.: НИУ «ВШЭ», 2013 -80 с.
6. Реан А. А. Психология изучения личности: учебное пособие [Текст] / А. А. Реан // СПб.: Михайлова В. А., 1999. — 288 с.
7. Региональная модель методической поддержки муниципальных образовательных систем, образовательных организаций в ходе реализации мероприятия 21 «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространения их результатов» государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» Интернет ресурс: <http://www.iro48.ru/index.php?id=1805> (дата обращения 02.02.2019)
8. Слостенин В. А. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений [Текст] / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко // М.: Школьная пресса, 2002. – 512 с.
9. Ушаков К. М. Управление школой: кризис в период реформ [Текст] / К. М. Ушаков //Библиотека журнала «Директор школы». М.: Сентябрь, 2011 №8.