

**О.А. Айгунова,
Л.Е. Осипенко,
П.В. Смирнова**

Сертификация школьных педагогических команд как эффективный механизм управления качеством образования

В статье научно обоснована сущность процесса сертификации педагогических команд, представлена концептуальная модель данного процесса, охарактеризованы его основные модули и инструментарий их оценивания. Авторами раскрывается возможность применения метода математического моделирования, позволяющего достичь максимальной валидности и оптимизации процедуры сертификации, а также обеспечивающего возможность для проектирования содержания обучения педагогических команд, желающих пройти процедуру сертификации.

Ключевые слова: качество образования; педагогическая команда; эксперты; сертификация; концептуальная модель; профиль команды; апробация.

Современная система образования претендует на развитие индивидуальности самостоятельного человека, способного творчески подходить к решению различных жизненных ситуаций, проектировать профессиональные задачи. Соответственно, Стандарты выдвигают новые требования к профессиональной подготовке, аттестации и сертификации квалификаций педагогических работников. Одна из актуальных задач современной педагогики — непрерывное образование педагогических кадров, способных обеспечить духовно-нравственное развитие, воспитание и качество подготовки обучающихся в соответствии с ФГОС общего и профессионального образования.

Эффективность деятельности современной образовательной организации во многом определяется не столько усилиями отдельных педагогов, сколько результативностью их совместного труда. Решение нестандартных, сложных проблем, с которыми сталкиваются педагогические организации, обычно требует совместных усилий учителей, имеющих различные воззрения и навыки.

Существование командных форм работы повышает уровень стабильности в образовательном коллективе, дает почву для саморазвития и самообразования, способствует использованию и разработке инновационных технологий образовательного процесса, повышает качество образования и возможности индивидуализации, расширяет возможности образовательной организации.

В работе команды компетентностный уровень педагогов, безусловно, значим, но не является основополагающим для эффективности работы, поэтому использовать только аттестацию педагога для определения потенциальных возможностей коллектива образовательной организации было бы неправомерно.

Оценка возможностей образовательной организации должна замеряться за ее пределами независимой стороной и целью этого должно являться установление соответствия качественных профессиональных характеристик коллектива внешним требованиям качества образования. Эту оценку возможно произвести посредством сертификации школьных команд, которая позволит установить и удостоверить более широкую область собственной компетенции каждого педагога и команды в целом, даст гарантию высокого уровня профессионализма коллектива (команды) и возможность педагогам использовать больший диапазон смены профессиональных ролей.

Процедура аттестации даст понимание о профессионализме педагогов, а собственно сертификация команды определит перспективность развития образовательного учреждения (набор профессионалов еще не означает высокий уровень качества обучения в образовательном учреждении). Качественное комплексное решение задач конкретного образовательного учреждения возможно при совместной работе профессионалов.

Проблема коллектива как объекта научных изысканий начинает активно обсуждаться начиная с 20-х годов прошлого столетия, в частности, в трудах В.А. Сухомлинского [10] и других. При всей многоаспектности отражения педагогической команды как единого целого, упорядоченного и сложноорганизованного феномена, нет работ, в которых бы данный процесс был отражен целостно и системно. Решение обозначенной проблемы и составило цель данной публикации.

Суть сертификации состоит в объективной оценке соответствия уровня педагогической команды целям и задачам образовательной организации, подтверждающей возможности эффективного выполнения конкретных задач в образовательном учреждении, способствуя повышению статуса учреждения и качества образования.

Количество сертифицированных команд сотрудников влияет на увеличение нематериальных активов организации, на ее конкурентоспособность. Поэтому сертификация школьных команд общеобразовательных организаций является объективной необходимостью в современных условиях модернизации образования и служит долговременным мотивирующим фактором развития кадрового потенциала.

Изучение международного опыта сертификации, эффективности групповых процессов отражено в трудах [1; 7; 13; 14] и других. В них показано, что наиболее приемлемой для педагогических команд является независимая модель сертификации. Она ориентирована на оценку наличия у педагогической команды комплекса социально-психологических, личностных, поведенческих и результативных характеристик и их соответствия установленным требованиям.

Для педагогической оформленности процедуры сертификации нами в качестве основного был принят системно-деятельностный подход. С опорой на его положения, основными структурными элементами системы независимой сертификации педагогических команд нами приняты: концептуальная модель сертификации педагогических команд; содержательное наполнение ее модулей; процессуальная составляющая.

Модель сертификации педагогических команд включает четыре модуля: социально-психологический, личностный, поведенческий и результативный (рис. 1).

Социально-психологический модуль ориентирован на оценку уровня сформированности показателей, характеризующих взаимодействие и взаимовлияние членов педагогической команды. Результаты данного модуля формируются по итогам индивидуального тестирования каждого члена команды. Полученные индивидуальные данные обобщаются экспертом, являясь объективной основой для формулировки обоснованных выводов по данному модулю.

Личностный и поведенческий модули направлены на оценку компетентностных составляющих педагогической команды. Оценивание проводится экспертами в ходе включенного наблюдения за педагогической командой во время выполнения кейсов или проведения деловых игр. Результаты включенного наблюдения заносятся экспертами в таблицы, обобщение содержания которых позволяет сформулировать обоснованные выводы по уровню сформированности личностных и поведенческих характеристик педагогической команды.

Результативный модуль ориентирован на проверку заявленных педагогической командой результатов работы. Комплекс экспертных оценок включает использование внешних и внутренних параметров, отражающих как результативность обучающихся, так и результативность деятельности непосредственно членов педагогической команды.

Будучи ограниченными рамками данной публикации, подробно рассмотрим инструментарий оценки деятельности педагогической команды только в личностном модуле. Он позволяет оценить эффективность деятельности команды по следующим характеристикам: коммуникативный параметр, образованность личности, статус, профессиональная (авторская) позиция (личностные достижения), социальный интеллект.

Коммуникативный параметр отражает совокупность связей между членами команды в системе информационных потоков, циркулирующих в группе, качество коммуникативных навыков и умений в командном общении.

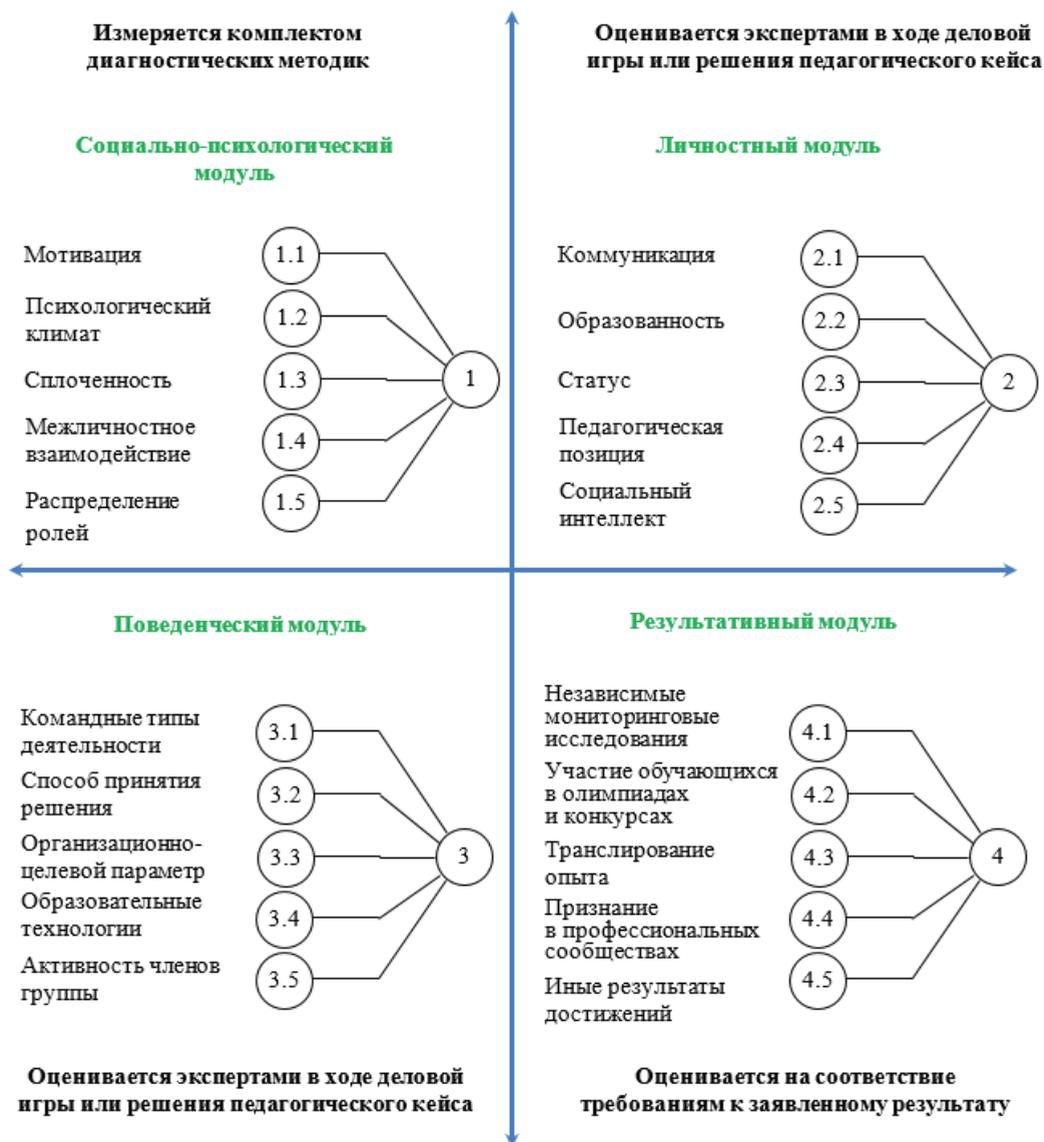


Рис. 1. Концептуальная модель профиля педагогической команды

Образованность личности — это показатель определенного уровня усвоения личностью систематизированных знаний и связанных с ними способов практической и познавательной деятельности. В этом параметре отражается образование, специальность, дополнительное образование и круг интересов профессионального характера члена педагогической команды, который является важной составляющей знаниевой компетентности в работе команды. Наиболее успешные команды состоят из представителей различных специализаций, в области интересов которых лежит одна и та же проблема.

Данный подход к командной работе поможет при формировании команды получить более детально продуманный результат деятельности.

Статус — это отражение профессионального пространства, которое определяет структуру профессионального взаимодействия члена команды в профессиональном сообществе. Чаще он зависит от возраста, должности и опыта члена команды, хотя основополагающим фактором должен оставаться профессионализм.

Позиция — это личностный способ реализации базовых целей и ценностей человека в социально-профессиональном пространстве. Для сертификации значимо проявление *профессиональной позиции*. Под профессиональной позицией мы понимаем способ реализации членом команды профессионально-значимых способов деятельности, выработку на их основе собственной (авторской) системы действий в профессиональном пространстве.

Социальный интеллект рассматривается как феномен, формирующийся в ходе социальной жизни человека под воздействием условий определенной социальной среды. Функция социального интеллекта — помочь адаптироваться к повседневным условиям существования, формировать их и делать выбор условий, оптимальных для индивида. Измерение социального интеллекта членов команды базируется на модели социального интеллекта А.И. Савенкова. Она включает следующие блоки, отражающие в полной мере социальную и эмоциональную компетентность педагога.

Когнитивный блок:

- социальные знания — знания о людях, знание специальных правил, понимание других людей;
- социальная память (память на имена, лица);
- социальная интуиция — распознавание эмоций и чувств, определение настроения, понимание мотивов поступков других людей, способность адекватно воспринимать наблюдаемое поведение в рамках социального контекста;
- социальное прогнозирование — формулирование планов собственных действий, отслеживание своего развития, рефлексия собственного развития и оценка неиспользованных альтернативных возможностей.

Эмоциональный блок:

- социальная выразительность — эмоциональная выразительность, эмоциональная чувствительность, эмоциональный контроль;
- сопереживание — способность входить в положение других людей, ставить себя на место другого (преодолевать коммуникативный и моральный эгоцентризм);

- степень склонности к психическому заражению и собственные суггестивные возможности;
- эмпатия;
- установление эмоциональных связей с другим или группой;
- способность к саморегуляции — умение регулировать собственные эмоции и собственное настроение.

Поведенческий блок:

- социальное восприятие — умение слушать собеседника, понимание юмора;
- социальное взаимодействие — способность и готовность работать совместно, способность к коллективному взаимодействию и как к высшему типу этого взаимодействия — коллективному творчеству;
- социальная адаптация — умение объяснять и убеждать других, способность уживаться с другими людьми, открытость в отношениях с окружающими;
- способность эффективно работать в условиях стресса [8]. Пользуясь выделенными критериями, мы разработали процедуры выявления и количественной оценки каждого из обозначенных параметров социального интеллекта.

Важной процедурой сертификации является принятие комплексного решения. Оно принимается экспертами по результатам оценки по всем четырем модулям на основании выделенных показателей сформированности команды, о соответствии заявленного результата как деятельности команды. Исходя из этой оценки, принимается решение о сертификации или отказе в сертификации с получением рекомендаций о перспективе развития недостаточно сформированных модулей. Более детальная информация представлена в приложении.

Апробация процедуры сертификации показала важность ее четкости и отсутствие «размытости» для тех, кто будет реально организовывать процедуру сертификации педагогических команд. Установлена трудоемкость проведения экспертом многочисленных вычислений, интерпретации получаемых эмпирических данных, характеризующих актуальное состояние педагогической команды, а также их соотнесение с идеальными характеристиками.

Поиск путей максимальной валидности и оптимизации трудоемкой процедуры сертификации, а также проектирование вариативного блока содержания обучения педагогических команд, не прошедших процедуру сертификации, обусловили актуализацию методов математического моделирования, позволяющих объединить теоретические подходы и эмпирические данные, получаемые экспертами в ходе непосредственного включенного наблюдения за деятельностью педагогической команды.

Под *математической моделью профиля педагогической команды* мы понимали совокупность записанных на языке математики соотношений, определяющих идеальные характеристики педагогической команды, а также позволяющих моделировать внешний вид профиля реальной педагогической команды в зависимости от его элементов, свойств, параметров, и соотносить их с идеальным профилем.

Методологическую основу математического моделирования профиля педагогической команды составили системный, междисциплинарный, контекстный подходы, позволившие рассмотреть педагогическую команду как систему, функционирующую в контексте неотъемлемой части исследуемой ситуации.

Системный подход к разработке математической модели профиля идеальной педагогической команды предполагал взаимосвязанное проектирование совокупности четырех компонентов команды, а также их составляющих в контексте поиска возможностей для удовлетворения всего иерархического комплекса требований, предъявляемых к педагогической команде.

Обозначим в терминах теории информации, что мы понимаем под «идеальными характеристиками» педагогической команды.

Составление профиля реальной педагогической команды мы рассматривали как формирование экспертом некоторого представления, соответствующего заданным признакам. В нашем конкретном случае это представление о реальных характеристиках педагогической команды. Оно описывалось как набор переменных (признаков) с заданными значениями, характеризующих идеальную педагогическую команду.

Для измерений нами использовались интервальная шкала и шкала отношений. Они общепризнаны как «сильные» шкалы, поскольку предусматривают определенные расстояния между отдельными числами на шкале, а в шкале отношений определена точка отсчета.

Конкретное представление с заданными признаками мы изображали точкой в пространстве признаков. Поскольку мы имели дело с дискретными переменными, то этой точке соответствует одна ячейка вероятностной матрицы.

Представление о педагогической команде, у которого не все признаки определены, изображается множеством точек (областью) в пространстве признаков (множеством ячеек информационной матрицы).

Конкретизация представления, добавление к нему новых значений признаков выглядит как сужение этого множества, стягивание его к точке.

Примеры профилей различных педагогических команд в их соотношении с идеальным профилем изображены на рисунке 2.

На рисунке 2 *А* приведен профиль педагогической команды, успешно прошедшей процедуру сертификации. Все требуемые компоненты сформированы на уровне не ниже среднего.

Команде, профиль которой отражен на рисунке 2 *Б*, будет отказано в сертификации, ибо большинство требуемых компонентов не отвечают нормам, описанным в регламенте (не ниже среднего).

Данные, приведенные на рисунке 2 *Б*, также наглядно демонстрируют «западающие» аспекты, которые следует нивелировать в ходе обучения педагогической команды. Они определяют содержание вариативного модуля обучения для данной педагогической команды.

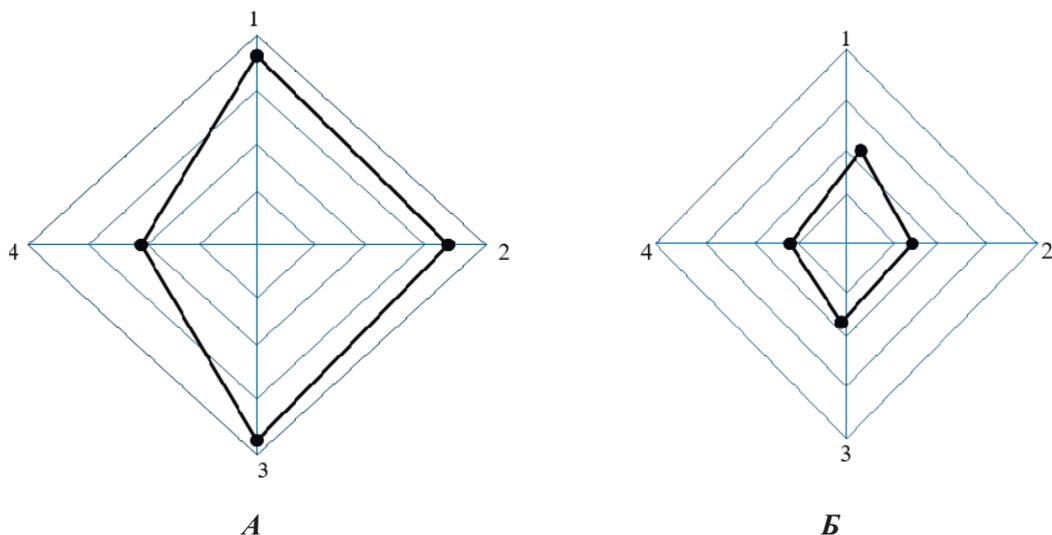


Рис. 2. Соотнесение идеального и актуального профилей педагогической команды

В команде, находящейся на низком уровне, цель принимается лидером команды и его единомышленниками, но не всеми членами команды. Наблюдается отсутствие положительной групповой мотивации деятельности по решению поставленной задачи. Психологический климат в команде либо нейтральный, либо неблагоприятный. Взаимодействие между ее членами находится на стадии установления. Уровень групповой сплоченности низкий. Распределение ролей отсутствует.

Для команды, находящейся на среднем (достаточном) уровне, характерны наличие не только формального лидера, но и инициативного ядра, члены которого проявляют активность по решению поставленной командой задачи. Цель деятельности принимается большинством членов команды, формируется положительная групповая мотивация, что способствует установлению благоприятного психологического климата. Взаимодействие членов команды приобретает конструктивный характер. Вместе с тем, возможны и разногласия, вызываемые непродуманностью распределения между членами команды функций и ролей. Уровень сплоченности команды развивается.

Команда высокого уровня сформированности — это эффективная группа, члены которой понимают и принимают стоящую перед ними цель деятельности. Сформирована устойчивая положительная групповая мотивация деятельности. В команде складывается благоприятный психологический климат. Взаимодействие членов команды благодаря распределению между ними ролей и функций — конструктивное и способствует решению поставленной задачи. Достигается высокий уровень сплоченности команды. Такие команды демонстрируют устойчиво эффективную результативную деятельность.

Полученные результаты подтвердили прогностичность разработанной математической модели, отражения возможности предсказывать будущие свойства и состояния педагогической команды, то есть узнать, каким может быть развитие команды.

Нормативная функция представленной математической модели позволяет описать существующий, актуальный профиль педагогической команды, а также ответить на вопрос «каким должно быть развитие команды?», построить ее нормативный образ — с точки зрения субъекта, интересы и предпочтения которого отражены используемыми критериями.

Таким образом, сертификация педагогических команд является актуальной и востребованной процедурой, позволяющей установить и удостоверить более широкую область собственной компетенции каждого педагога и команды в целом, дающая гарантию уровня профессионализма команды, что позволит педагогу использовать больший диапазон смены профессиональных ролей.

Представленная концептуальная модель сертификации педагогических команд позволяет представить эффективную систему проведения процедуры оценивания уровня деятельности педагогической команды.

Метод математического моделирования открывает новые возможности для сертификации педагогических команд, позволяя устанавливать закономерности, которые смогут послужить ориентиром для принятия научно обоснованных решений по совершенствованию процедуры сертификации.

Литература

1. Гибсон Дж., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. Организации: поведение, структура, процессы: пер. с англ. М., 2000.
2. Ефремова О.В. Формирование педагогической команды в учреждениях среднего профессионального образования // *Фундаментальные исследования*. 2013. № 10–1. С. 199–202.
3. Киселева О.М., Тимофеева Н.М., Быков А.А. Формализация элементов образовательного процесса на основе математических методов // *Современные проблемы науки и образования*. 2013. № 1. [Электронное издание]. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=8283> (дата обращения: 03.07.2015).
4. Курикова Н.В., Сартакова Е.Е. К вопросу о формировании управленческо-педагогических команд как механизма развития современной сельской школы // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 3. [Электронное издание]. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19600> (дата обращения: 08.02.2016).
5. Лодатко Е.А. Моделирование педагогических систем и процессов. Славянск: СГПУ, 2010. 148 с.
6. Национальная система независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности: коллект. монография / Е.Н. Геворкян, А.И. Савенков, О.А. Айгунова, С.Н. Вачкова, В.М. Воропаев, Т.И. Зиновьева, А.С. Львова, О.А. Любченко, В.М. Поставнев, П.В. Смирнова; науч. ред. А.И. Савенков. М.: Перо, 2015. 161 с.
7. Ньютром Д., Дэвис К. Организационное поведение. СПб., 2000.
8. Савенков А.И. Концепция социального интеллекта // *Одаренный ребенок*. 2006. № 1. С. 6–18.

9. Соловова Н.А. Формирование педагогической команды в образовательном учреждении: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. М., 2010. 188 с.
10. Сухомлинский В.А. Педагогический коллектив средней школы. М., 1958.
11. Цинарева Т.А. Формирование педагогических команд как средство повышения кадрового потенциала вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. М., 2010. 152 с.
12. Цыганов А.В. Инновационные подходы в моделировании учебного процесса // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. СПб., 2010. № 136. С. 136–143.
13. Katzenbach J.R., Smith D.K. The wisdom of teams. Boston, Mass.: Harvard Business School Press, 1993.
14. West M.A., Hirst G., Richter A., Shipton H. Twelve Steps to Heaven: Successfully Managing Change through Developing Innovative Teams // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2004. Vol. 13. P. 269–299.

Literatura

1. Gibson Dzh., Ivancevich D.M., Donnelly D.X. Organizacii: povedenie, struktura, processy': per. s angl. M., 2000.
2. Efremova O.V. Formirovanie pedagogicheskoy komandy' v uchrezhdeniyax srednego professional'nogo obrazovaniya // Fundamental'ny'e issledovaniya. 2013. № 10–1. S. 199–202.
3. Kiseleva O.M., Timofeeva N.M., By'kov A.A. Formalizaciya e'lementov obrazovatel'nogo processa na osnove matematicheskix metodov // Sovremenny'e problemy' nauki i obrazovaniya. 2013. № 1 [E'lektronnoe izdanie]. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=8283> (data obrashcheniya: 03.07.2015).
4. Kurikova N.V., Sartakova E.E. K voprosu o formirovanii upravlenchesko-pedagogicheskix komand kak mexanizma razvitiya sovremennoj sel'skoj shkoly // Sovremenny'e problemy' nauki i obrazovaniya. 2015. № 3. [E'lektronnoe izdanie]. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=8283> (data obrashcheniya: 08.02.2016).
5. Lodatko E.A. Modelirovanie pedagogicheskix sistem i processov. Slavyansk: SGPU, 2010. 148 s.
6. Nacional'naya sistema nezavisimoy ocenki i sertifikacii kvalifikacij v pedagogicheskoy sfere deyatel'nosti: kollekt. monografiya / E.N. Gevorkyan, A.I. Savenkov, O.A. Ajgunova, S.N. Vachkova, V.M. Voropaev, T.I. Zinov'eva, A.S. L'vova, O.A. Lyubchenko, V.M. Postavnev, P.V. Smirnova; nauch. red. A.I. Savenkov. M.: Pero, 2015. 161 s.
7. N'yustrom D., Devis K. Organizacionnoe povedenie. SPb., 2000.
8. Savenkov A.I. Konceptsiya social'nogo intellekta // Odarenyj'j rebenok. 2006. № 1. S. 6–18.
9. Solovova N.A. Formirovanie pedagogicheskoy komandy' v obrazovatel'nom uchrezhdenii: dis. ... kand. psixol. nauk: 19.00.07. М., 2010. 188 с.
10. Suxomlinskij V.A. Pedagogicheskij kolektiv srednej shkoly'. М., 1958.
11. Cinareva T.A. Formirovanie pedagogicheskix komand kak sredstvo povы'sheniya kadrovogo potenciala vuza: dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08. М., 2010. 152 с.
12. Czy'ganov A.V. Innovacionny'e podxody' v modelirovanii uchebnogo processa // Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni A.I. Gercena. SPb., 2010. № 136. S. 136–143.
13. Katzenbach J.R., Smith D.K. The wisdom of teams. Boston, Mass.: Harvard Business School Press, 1993.

14. *West M.A., Hirst G., Richter A., Shipton H.* Twelve Steps to Heaven: Successfully Managing Change through Developing Innovative Teams // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2004. Vol. 13. P. 269–299.

*O.A. Aygunova,
L.E. Osipenko,
P.V. Smirnova*

Certification of School Pedagogical Teams as an Effective Mechanism for Managing the Quality of Education

The article scientifically substantiates the essence of the process of certification of pedagogical teams. The authors present a conceptual model of the process, characterize its main modules and tools of their evaluation. The authors reveal the possibility of using the method of mathematical modeling which enables us to achieve maximum validity and optimization of certification procedure, and also providing the possibility for the designing of the training content of pedagogical teams wishing to pass the certification procedure.

Keywords: the quality of education; pedagogical team; experts; certification; conceptual model; the profile of the team; approbation.