

## Школьная программа как средство развития качества образования

*Владимир Константинович Загвоздкин, научный сотрудник Института теории и истории педагогики РАО, доцент Московского педагогического государственного университета*

### Значение школьной программы для педагогического развития школы

Общая стратегия повышения качества в концепции школы как учащейся организации получила название «*обеспечение и развитие качества образования при помощи школьной программы*». Внутришкольная работа по обеспечению и развитию качества может начаться с решения конкретной проблемной ситуации или желания улучшить определённое направление деятельности школы (например, поддержка слабых, достижения учеников по математике или иностранному языку), но в любом случае программа школы остаётся центральным звеном в работе над качеством. «Кристаллизационный пункт работы над качеством — это школьная программа. В ней описаны цели и мероприятия, касающиеся разных сфер качества (см. ниже), которые являются обязательными (нормативными) для школы. Программа школы — это договорённость, заключённая на ограниченное время, которая предназначена как для внутреннего, так и для внешнего использования и применяется как ориентир всей педагогической работы (действие внутрь) и для информации для общественности (вовне). Школьная программа является также масштабом, по которому измеряется и оценивается работа и развитие школы»<sup>1</sup>.

Если раньше учебные планы и программы разрабатывались и внедрялись в школы «сверху», то теперь каждая школа (учительский коллектив, администрация при участии родителей, учеников и других заинтересованных инстанций) работают над созданием и постоянным улучшением своей школьной программы, поиском (разработкой) путей её реализации и эвалюацией — собственной экспертизой эффективности мероприятий. Самое существенное не то, что у школы есть документ под названием «программа», но *активная работа* коллектива над формированием философии школы, её реализации и про-

ведения внутришкольной экспертизы (эвалюации) эффективности работы по достижению целей, предусмотренных программой.

Такая работа учителей над выработкой своей собственной педагогической философии — непростая задача. Поколения учителей привыкли к тому, что содержание и формы их работы задавались извне, спускались «сверху». Органы государственного контроля — школьной инспекции — проверяли выполнение школой этих директив. Теперь ситуация иная.

*Побуждать и поддерживать «внутришкольную» реформу, помогать школе в выработке своей программы, своего лица — это отдельная весьма непростая задача центров по мониторингу и развитию качества образования.* Для этих целей разработан богатый инструментарий, выдержанный в логике подходов различных школ менеджмента к «учащемуся предприятию». Ведь и сама идея «обучающегося предприятия» не является новой, но известна с 1970-х гг. как одно из ведущих направлений в консультировании по развитию организаций в сфере бизнеса. Появилась даже особая специальность в рамках высшего образования: консультант по эвалюации и педагогическому развитию школы (аналог консультанту или тренеру в сфере бизнеса). Сотрудники центров качества получают специальное образование, а для учителей созданы курсы повышения квалификации по педагогическому развитию. Один профессиональный консультант (тренер) может сопровождать школы, инициируя процессы развития десятка школ одновременно, поддерживая связь с инициативной группой (группой качества), состоящей из нескольких учителей, прошедших специальные курсы дополнительного образования.

Обзор литературы показывает, что инструменты, а также логика внутреннего развития школы практически во всех слу-

<sup>1</sup> Schratz M., Iby M., Radnitzky E. Qualitätsentwicklung. Belz, 2000. С. 11.

чаях заимствуются из сферы бизнес-консалтинга. Проблемам внутришкольного обеспечения и развития качества посвящено огромное количество литературы, которую в рамках данной краткой статьи невозможно охватить. Однако *логика* развития является общей для самых разных подходов к изучению этих проблем.

*Практические инструменты*, применяемые для внутришкольной работы по обеспечению и развитию качества, заимствуются из сферы бизнес-консалтинга и социологических исследований. Эти инструменты приспособляются («затачиваются») для нужд организаций образования разного профиля.

### Этапы разработки школьной программы

В дальнейшем мы кратко и только в общих чертах укажем направления работы над качеством образования при помощи школьной программы. Такой подход является в настоящее время основным для большинства стран. Мы, естественно, будем упускать много подробностей и тонкостей, включая отличия между разными научными школами, поскольку, как выше отмечалось, всё это невозможно охватить в рамках обзорной статьи. Мы сосредоточимся на существенных моментах и будем для наглядности приводить отдельные примеры.

Работа над программой протекает в поле напряжения между двумя полюсами. Один из них — полюс реальности (реализма), восприятие реальной ситуации, обнаружение и описание наличного состояния. Другой — полюс идеалов (идеализма), фантазии, мечты. Если первый — это полюс прошлого, то благодаря второму появляются перспективы и освобождается энергия для будущего. Поток идей и поток анализа должны слиться и стать энергетическим источником позитивных изменений.

Итак, этапы (шаги) разработки школьной программы таковы:

- 1) инициирование процесса;
- 2) решение коллегии/совета школы;
- 3) формирование группы развития (группа качества; кружок качества);
- 4) выявление и описание наличного состояния/анализ окружающего мира;

- 5) диагноз: сильные и слабые стороны школы;
- 6) разработка общего видения будущего;
- 7) формулировка основных идей (миссия, кредо);
- 8) определение и оценка основных акцентов;
- 9) определение приоритетов;
- 10) окончательная редакция текста;
- 11) принятие программы (обычно путём голосования);
- 12) осуществление программы;
- 13) эвалюация.

Данные шаги описывают логику работы как движение по спирали<sup>2</sup>. Если, например, фиксация чего-то в тексте программы не сопровождается реализацией, тогда следует начать процесс с начала: инициировать движение, принять решение на совете, выяснить, компетентна ли группа ответственных или нужно сформировать другую, провести диагноз и т.д. Кроме того, возможно, что реальность внесёт свои коррективы. Поэтому авторы данной методики подчёркивают, что процесс может начаться и с другого пункта, например, с эвалюации или с анализа окружения и т.д. Также может быть, что школа уже разрабатывала и осуществляла какие-то проекты, поэтому перечисленные выше пункты можно рассматривать не как шаги, а как «базовые процессы».

Идея спирали, или цикла качества, в работе над программой наглядно представлена ниже (программа как инструмент)<sup>3</sup>.

### Анализ окружающего мира

Важный момент в работе над школьной программой состоит в определении круга значимых факторов (релевантных партнёров), который можно представить графически<sup>4</sup>.

Методом мозгового штурма на совете школы или на собрании группы качества участники определяют, что и кто может оказать влияние на работу (успех/неуспех) школы — люди, институты, организации, группы, процессы, и т.д. Рабочая группа выявляет всех значимых партнёров, стараясь никого не забыть, и представляет собранные данные графически: в виде круга, центром которого является школа, а на разных расстояниях от центра (в зависимости от степени влияния) располагаются значимые партнёры. Эта процедура называется «анализ окружающего мира» (Umweltanalyse). Характер влияния можно выразить символически знаком (+) или (—), а если характер влияния не определён, то (+/—).

<sup>2</sup> Philipp E., Rolf H.G. Schulprogramme und Leitbilder entwickeln, Belz, 2006.

<sup>3</sup> Schratz M., Iby M., Radnitzky E. Qualitätsentwicklung. Belz, 2000. С. 10.

<sup>4</sup> Там же. С. 25.

### «Миссия», или «кредо»

Один из центральных элементов работы над программой — попытка сформулировать ядро тех педагогических убеждений и идеалов, которые являются ведущими для данного педагогического сообщества. На языке менеджмента это называется «миссия» (английских вариант), хотя на русском языке слово «миссия» порождает неверные ассоциации. Leitbild — немецкий вариант (ляйтбилд означает «ведущий или руководящий образ», символ). Смысловое значение миссии или ляйтбилда — найти символ тех идеалов и убеждений, которые мы исповедуем, занимаясь каким-то делом. Можно назвать это «педагогическим кредо», «ведущей идеей» и т.д. Неслучайно слово «миссия» ассоциируется с религиозной сферой. Это по сути «символ веры», «кредо» данной организации, данного сообщества людей. В символе находит своё выражение смысл: ради чего мы делаем то, что мы делаем, что является глубинной мотивацией моей профессии?

Работа над таким символом-кредо-миссией должна мотивировать всех участников сообщества, способствовать образованию позитивного «этоса» организации. Кредо, или миссия, должны быть сформулированы ёмко, кратко, ярко и в сжатом и наглядном виде представлять ядро педагогической философии школы. Его можно изобразить на плакате, календаре, сайте школы, повесить в классах или коридорах, напечатать на визитных карточках и проспектах и т.д.

Кредо всегда формулируется самой школой. Его нельзя просто заимствовать, но только создать самому. Никто не может сформулировать кредо для другого.

**Пример<sup>5</sup>.** Примером краткой и сжатой формулировки является кредо канадской школы Durham-School-Distrik, находящейся в округе, получившем премию Бертельсмана (Bertelsman-Preis) за «самый инновативный в мире школьный округ». Кредо звучит так:

- academics,
- teamwork,
- self-Management.

**Akademics** символизирует школу, которая даёт ученикам не только когнитивные и технические знания, но также и понимание (дисциплин, взаимосвязей, искусства). Akademics можно перевести как *образование*, т.е. школа стремится не просто к «знающему», но к *образованному* человеку как идеалу.

**Teamwork** означает преподавание и учение в работоспособных группах. Идея групповой работы относится не только к ученикам, но и к учителям (коллегиальность), а также и к руководству школой.

**Self-Management** — очень американское выражение, соответствующее привычной нам самостоятельности. Многие педагоги выступили с идеей самостоятельности школьников в обучении (вспомним хотя бы М. Монтессори с её идеей саморазвития). Самостоятельность, собственная деятельность, саморегуляция, ответственность за своё обучение и др. подобные термины указывают на направление, свойственное очень многим начинаниям в образовании последних десятилетий. Self-Management также касается не только учеников, но и всех участников образовательного сообщества.

### Программа школы

То же самое, что мы писали выше о кредо (миссии) школы, относится и к школьной программе. Разница состоит в степени детализации. По сути *школьная программа* — это *развёрнутое и детализованное кредо* школы, педагогические убеждения и идеалы образовательного сообщества, выраженные в кредо.

Приведём пример определения школьной программы, принятой министерством образования земли Нордрайн-Вестфален: «Школьная программа отражает базовую педагогическую ориентацию школьной коллегии и является выражением общей ответственности всех учителей и родителей за свою школу»<sup>6</sup>.

Работа над программой следует общему алгоритму. Она начинается с установления «наличной ситуации», формулировки кредо, постановки приоритетов и определения конкретных шагов (проектов) по реализации задуманного.

**Констатация наличного состояния:** что мы за школа? В чём особенность того места, где мы расположены? Каковы наши сильные и слабые стороны? и т.п. Определение наличного состояния — это необходимый элемент движения по «спирали развития качества». Разработан ряд инструментов, помогающих школе собрать и детализовано описать её наличное состояние, а также

<sup>5</sup> Philipp E., Rolf H.G. Schulprogramme und Leitbilder entwickeln, Beiz, 2006.

<sup>6</sup> Ministerium für Schule NRW. Schulprogrammarbeit in NRW. Bönen, 2002.

множество рекомендаций по разработке эффективной программы.

Помимо анкет для каждой из участвующих групп (учителей, родителей, учащихся, администрации), а также структурированных и полуструктурированных интервью, являющихся неотъемлемой частью любой, как внутренней, так и внешней эвалюации, мы находим в соответствующей литературе набор дополнительных инструментов, при помощи которых школа может выявить и описать своё наличное состояние, свой часто неосознаваемый профиль.

Пример. Индивидуальные карточки для учителей. Данный метод — это относительно простой способ коллегиальной работы по установлению и обсуждению особенностей (скрытого профиля) школы. Каждый учитель получает такую карточку и заполняет её на педагогическом совете. После заполнения карточки происходит первый рефлексивный шаг, состоящий в том, что индивидуальные карточки обсуждаются в малых группах. Результаты обсуждений в малых группах выносятся на пленум.

Вариант этого же самого метода состоит в том, что учителям даётся задание написать анонс о приёме на работу, в котором они описывают свою организацию для потенциального сотрудника. Так как такой анонс должен быть привлекателен для квалифицированных педагогов, то учителя стараются найти и выделить в своей школе позитивные стороны, в чём, собственно, и состоит одна из задач данного метода.

Ещё один метод, который хорошо себя зарекомендовал, состоит в том, что учителям предлагается самим разработать анкету для самооценки. Хотя данный метод требует большего времени, чем использование уже готовых анкет, тем не менее основная цель — пробудить в преподавателях живой интерес и собственную инициативу по улуч-

шению работы школы — достигается лучше, если они сами поработают над созданием такой анкеты.

Метод подразделяется на следующие этапы:

- 1) сбор проблем / список признаков;
- 2) разработка анкеты;
- 3) проведение анкетирования / анализ полученных данных;
- 4) обсуждение данных на педагогическом совете;
- 5) планирование конкретных действий (формирование рабочих групп для каждого направления работы или мероприятия);
- 6) практическая реализация.

Любой цикл работ над качеством завершается эвалюацией — оценкой эффективности (пользы) предпринятых действий.

Для внутрешкольной эвалюации применяются опросники, которые предлагаются всем участникам педагогического сообщества, включая родителей и детей. Примеры открытых вопросов из таких опросников приведены ниже.

- Что Вам нравится в нашей школе, что нужно непременно сохранить?
- Что Вам не нравится в нашей школе, что нужно непременно изменить?
- Что нужно было бы изменить в нашей школе?
- На достижении каких 2–3 целей в ближайшие два года должна сделать акцент наша школа?

Указанные выше методы по выявлению и описанию наличного состояния, а также метод разработки анкеты для самооценки школы применяются только для внутрешкольного развития качества. Большинство же других методов (стандартизированные анкеты, тесты, интервью и т.д.) могут применяться как при внешней, так и при внутренней эвалюа-

### Карточка для установления наличного состояния

У каждой школы есть свои особенности (свой профиль), которые не все понимают и осознают.

Эти «скрытые» особенности нужно обнаружить, отразить и педагогически оценить.

Какие типичные примеры Вам спонтанно приходят в голову, когда Вы думаете о Вашей школе?

---



---



---

## ВНЕДРЕНИЕ И ПРАКТИКА

ции. Для успешного проведения работы (особенно метода составления анкет) лучше пригласить опытного консультанта или послать нескольких учителей на курсы повышения квалификации в области управления качеством педагогического развития школы.

### Выделение секторов<sup>7</sup>

Речь идёт о том, чтобы «скрытый профиль школы» сделать явным. Это выявление личного состояния касается всех областей деятельности педагогического коллектива. Для того чтобы структурировать работу над качеством, выделяются следующие сектора, или сферы, как для внутришкольной, так и для внешней экспертизы:

- преподавание и учение;
- школа как жизненное пространство/класс, как жизненное пространство;
- связи с внешним миром (партнёрство);
- управление школой (менеджмент);
- профессионализм и развитие персонала.

Для каждой из этих сфер существуют свои *стандарты и инструменты оценки*. Например, для области **преподавания и учения** это не только тесты, фиксирующие образовательный результат, но и целый ряд других параметров: насколько занятия учитывают фактические различия между учениками? Насколько обеспечено многообразие, сочетание и взаимодополнение методов? В какой мере обеспечивается активность и самостоятельность учащих в обучении?

Другие параметры оценки качества образования таковы: межпредметные связи, использование возможностей региона, профессиональная компетентность учителя — голос, ясность, структурированность, доступность изложения материала, ориентация на цели и результат (высокие ожидания, вера в учеников: «Он/она сможет; «Ты сможешь, у тебя получится»), темп работы, корректность, учёт времени и соразмерность домашних заданий; развитие коммуникативной культуры и социальности на занятиях, дисциплина, мотивированность учеников, способ (культура) оценки учебных достижений (параметр, важность которого подчёркивается многими авторами) и др.

**Школа/класс как жизненное пространство.** Выделение этого сектора подразумевает оценку психологического климата школы. Психологический климат в школьном коллективе рассматривается в настоящее время как неотъемлемый параметр качества. Он осно-

вывается на данных нейрофизиологии обучения, согласно которым его эффективность напрямую зависит от эмоционального состояния учеников. Также и исследования профессии учителя (феномен выгорания) свидетельствуют о важности атмосферы школы и культуры позитивных взаимоотношений в коллективе для сохранения заинтересованности и живого духа школы. К этой сфере относятся такие параметры, как наличие агрессии, насилия или, наоборот, взаимопомощи; отношение к слабым ученикам и ученикам, имеющим проблемы в развитии, к персоналу школы, не участвующему в преподавании, а также этого персонала к детям; характеристика учебных помещений (насколько удобна организация пространства для обучения и пребывания людей в школе), наличие библиотеки и мест для индивидуальных занятий и отдыха др.

### Связи с внешним миром и партнёрство.

К этому сектору относятся: субъективная удовлетворённость родителей школой и их взаимодействие с педагогическим коллективом; участие родителей в жизни школы: качество и степень взаимодействия администрации, учителей с родителями (родительские собрания, консультации) и др.; участие учеников в жизни школы; контакты с органами управления образованием, образовательными инфраструктурами (университетами, академиями, музеями, школами в странах изучаемого языка и т.д.); участие в олимпиадах, конкурсах и т.п.

**Управление (менеджмент).** Эта область включает в себя все вопросы, связанные с администрированием, эффективным использованием ресурсов, педагогически-консультативную компетентность руководства. Сюда же относятся школьная документация, наличие «кредо» (миссии) и программы школы, ясное описание профиля школы; наличие организованной и регулярной эвалюации (регулярная работа над качеством); бюджет школы; планирование мероприятий и занятий; планирование внешней экспертизы; административная работа с органами школьного управления. *Текущее управление* включает: стиль управления директора; делегирование ответственности; наличие компромиссов через переговоры; характер принятия решений; признание, благодарность, обратную связь; взаимопомощь, взаимное консультирование, поддержку, обмен опытом, коллегиальность и коллегиальные обсуж-

<sup>7</sup> Schratz M., Iby M., Radnitzky E. *Qualitätswentwicklung*. Belz, 2000.

дения проблем обучения, внутришкольное повышение квалификации и др. К области менеджмента относится и *организация дополнительных внебюджетных ресурсов* (например, оборудование, средства обучения, ремонт, строительство).

**Профессионализм и развитие персонала.** В этом секторе осуществляется совместное решение задач, стоящих перед школой: работа над учебными планами; идентификация персонала со школой, принятие им на себя ответственности и проявление инициативы; профессиональная кооперация (например, наличие «группы по качеству», взаимные посещения уроков и т.д.); систематическое развитие и усовершенствование педагогической работы в школе; самоконтроль; обратная связь; повышение квалификации; готовность учиться новому; наличие социально-педагогических и терапевтических компетенций и др.

**Внешняя эвалюация.** В одной из немногих стран, где доказательно удалось осуществить эффективную школьную реформу (в Финляндии), причинами успеха называют:

- 1) программу поддержки слабых учащихся, финансируемую государством (через такую программу проходит до 20% всех учеников); принцип интеграции слабых детей в общие школы;
- 2) предоставление школам педагогической свободы, гарантированной Конституцией;
- 3) отмена школьной инспекции и замена её эвалюацией, проводимой центрами качества.

Процедура эвалюации проводится регулярно по принципу случайного выбора (т.е. любую школу могут проверить в любой момент). Часто школы сами заказывают такую экспертизу и платят за это. Особенность финской системы состоит в том, что результаты эвалюации конфиденциальны: они сообщаются самим участникам, то есть только тем, в отношении кого это обследование проводилось. В этой стране публичный рейтинг школ по результатам, например, тестирования, запрещён. *Многие эксперты видят именно в этом моменте один из решающих факторов успешности финской школьной системы.*

Пример Финляндии показывает также, что наличие стандартов и разработанных на их основе тестов, а также регулярные монито-

ринги результатов обучения путём регулярного тестирования сами по себе ничего не дают, не ведут к улучше-

нию системы образования (о чём мы ещё кратко скажем ниже).

Параграф десятый школьного законодательства земли Берлин так определяет задачи внешней эвалюации школы:

- обеспечение стандарта;
- поддержка разработки (развития) школьных программ;
- сбор информации о состоянии и качестве обучения и воспитания, школьной организации и школьной жизни;

Кроме этого, возможны общие сравнительные исследования, охватывающие все типы школ.

Обзор содержания эвалюации в разных странах (комплексной экспертной оценки качества работы школы) при всех индивидуальных вариантах в общих чертах сходен, имеются лишь незначительные различия в процедуре. Более значимы различия в применяемых инструментах, разрабатывавшихся в разных школах организационного консультирования. Наиболее распространёнными являются стандарты ИЗО, специально «заточенные» на школу, подход «кружки качества»<sup>8</sup>, а также «исследование практики» (англ. action research, нем. Aktion-oder Praxisforschung).

Все эти подходы разрабатывались сначала для различных целей бизнеса или улучшения работы организаций гражданской (социальной) сферы и затем приспособивались для системы образования. Широкое распространение получил подход «исследование практики» (action research), разработанный в США (Куртом Левиным) и получивший распространение по всему миру для самооценки и саморазвития организаций (социальных систем). В качестве инструментов применяются также анкеты, разработанные в рамках ПИЗА для дополнительного анализа (ПИЗА+)<sup>9</sup>.

Ниже (в приложении) мы представим не инструменты, а параметры, которые эвалюируются, на примере сводной таблицы, предлагаемой центром качества одной из немецких земель. Ещё раз подчеркнём, что по составу параметров эта таблица достаточно репрезентативна для процедуры эвалюации, принятой во многих странах.

Многие параметры этой сводной таблицы мы уже обсуждали в рамках нашей статьи. Дадим несколько общих комментариев, которые кажутся нам актуальными в российском контексте.

Оценка качества работы школы равнозначна оценке вклада школы в успехи её учеников.

<sup>8</sup> Разрабатывались в японском производстве.

<sup>9</sup> В ПИЗА+ Россия не участвовала.

## ВНЕДРЕНИЕ И ПРАКТИКА

Поэтому такая оценка не может происходить независимо от условий: имеет значение и местонахождение школы, и состав учащихся (социальное происхождение, способности) и т.д. Например, в Финляндии за решение одного и того же тестового задания в школе с «сильными учениками» будет присвоен балл на несколько единиц ниже, чем за решение аналогичной задачи в школе, работающей со слабыми учениками. Также и местонахождение школы влияет на оценку её работы: одно дело школа, расположенная в провинции Финляндии (гомогенное население, большие преимущества), другое дело — школа в метрополии (большие классы, гетерогенное население и состав класса; дети эмигрантов).

В Германии в некоторых школах до 50% учащихся составляют дети из немемецких семей! Школа, которая работает с этими детьми или со слабыми учащимися, оценивается выше, чем школа, работающая с гомогенным монокультурным контингентом или контингентом из семей с высшим образованием. Для такой дифференцированной оценки требуются специальные подходы.

Важный показатель — процент учеников, с первого по десятый класс проучившихся в той же школе. Также важен такой показатель, как число прервавших обучение, т.е. отсев. Важным позитивным показателем является также репрезентативность состава учащихся для данного социума (региона, места). Идеал — представленность всех слоёв населения и всего спектра способностей. Иными словами — отсутствие отбора. В России в общественном мнении «сильными» или «хорошими» считаются школы, которые гарантируют поступление в вуз и т.п. Но кто учится в этих школах? Получают ли ученики таких школ дополнительное образование «на стороне»? И каков процент из закончивших «хорошую» школу учатся в ней с первого класса?

При системе образования, нацеленной на выращивание вундеркиндов, и общественном мнении, поддерживаемым государством, увязывающим качество с высокими *достижениями лучших*, а не всей популяции в целом, не приходится удивляться жалобам того же Министерства обороны и населения, что армия, милиция, работники сферы услуг и другие важные для общества государственные институты получают «некачественный человеческий материал». Существуют не только высокие технологии и конкурентноспособная экономика, требующая квалифицированных и об-

разованных специалистов, существует ещё и вся остальная жизнь. Несмотря на очевидность данной мысли наше общество по традиции связывает задачу системы образования, а значит и «хорошей школы», с выявлением «лучших», «талантливых» и т.д.<sup>10</sup> Здесь нам действительно необходимы смена приоритетов в сторону идеи эффективной школы, которую мы изложили в начале нашей статьи.

### Стандарты как инструменты повышения качества образования

Вопрос о смысле введения стандартов сводится к тому, насколько они могут повысить качество школьного образования какой-либо страны. Эта тема требует особого обстоятельного анализа и отдельного исследования. В контексте данной статьи мы не можем обойти её вовсе, поэтому мы только кратко упомянем некоторые важные аспекты, которые кажутся нам особо актуальными в российском контексте.

Анализ международного опыта показал, что *не во всех странах* введение стандартов оказало позитивное влияние на качество образования. Вопрос не в самих стандартах (нужны они или нет), но в том, *как они используются в системе*. Последние данные мониторингов, проведённых в США, показали, что введение стандартов не повысило, а понизило реальное качество образования.

Введение стандартов и основанной на них системы тестирования как механизма обеспечения качества состоялось в США начале 1980-х гг.<sup>11</sup>, то есть накоплен богатый опыт в этой области. Результаты тестов публикуются, на их основе составляются рейтинги школ, от которых зависит финансирование. Приведём только самые вопиющие негативные следствия такой системы мониторинга качества, оставив в стороне многочисленные подробности. Следствия упомянутой выше системы оценивания знаний, как показал детальный анализ, таковы<sup>12</sup>:

<sup>10</sup> Об этом постоянно говорят в своих выступлениях чиновники от образования. Даже Ясин, выступая на радио «Эхо Москвы» по вопросам образования, проводил ту же основную мысль. При таком понимании образования учитель или школа, работающая с трудным контингентом (например, с детьми эмигрантов), никогда не будет оценена высоко. Поэтому, как правило, на проблемные классы редко ставят «сильных» учителей.

<sup>11</sup> США были пионерами введения стандартов.

<sup>12</sup> Heinz Schirp Zentrale quantitative Leistungsmessungen und qualitative Schulentwicklung Die Wirkungen von High Stakes Tests in den USA // Die Deutsche Schule, 98. Jg. 2006.

1) высокие результаты стали показывать школы, разработавшие различные стратегии фальсификации данных, «честные» же школы оказались «в дураках». Это привело к тому, что количество «честных» школ уменьшилось; 2) разнообразие программ (что считалось позитивным результатом введения стандартов) уменьшилось: количество часов на предметы, подлежащие тестированию, увеличилось, а общеразвивающим предметам перестали уделять должное внимание; 3) в школах сложился климат, не благоприятствующий «слабым» ученикам, которых школа стремится выдать под любым благовидным предлогом.

Все эти и многие другие негативные следствия были с самого начала очевидны для тех, кто находится «на переднем крае», то есть для учителей, родителей и т.д. и не являются

неожиданными. Тем не менее нам представляется важным привести эти данные, которые интенсивно обсуждаются в настоящее время как в самих США, так и в европейских странах. Мы основывались на публикациях в ФРГ, где в настоящее время делается попытка введения стандартов с целью повышения качества образования.

Многие модели и решения, принимаемые в нашей стране, основываются именно на аналогичных зарубежных подходах, разработанных в основном в англоязычных странах. Тот факт, что в самих этих странах данный способ обеспечения и развития качества образования подвергается резкой критике, может дать дополнительные аргументы для тех, кто видит опасности данного подхода в нашей стране.

Приложения

**Области качества для внешней эвалюации (экспертизы, оценки)  
(4 области с 14 измерениями и 37 критериев)**

| Рамочные условия                           | Качество процессов в школе   | Качество процессов Воспитание/обучение  | Результаты школьной работы  |
|--|--|---|---|
| Местонахождение школы                      | Работа администрации и менеджмент школы<br>— работа с персоналом<br>— руководство<br>— организация рабочих процессов   | Качество обучения:<br>— классное руководство<br>— ориентация на цели<br>— климат при обучении<br>— мотивированность<br>— структурированность<br>— индивидуальная поддержка<br>Мероприятия поддержки развития<br>— самостоятельное учение<br>— вариативность форм обучения<br>— обеспечение успешности в обучении<br>— сбор данных по достижениям учеников | Уровень результатов обучения<br>— Школьные задания, установление учебных достижений<br>— сравнительные работы<br>— решение по индивидуальной траектории обучения в школе<br>— прервавшие обучение<br>— квота второгодников<br>— заключительные экзамены |
| Коллегия                                   | Работа учительской коллегии/специалистов<br>— коллегиальное сотрудничество<br>— повышение профессиональной квалификации<br>— переподготовка<br>— сотрудничество с родителями | Мероприятия коллегии учителей по обеспечению качества<br>— сотрудничество учителей, касающееся обучения<br>— инициативы по улучшению обучения на уровне школы   | Мониторинг<br>— что делает школа с результатами по учебным достижениям и индивидуальной траектории  |
| Состав учащихся                            | Культура школы<br>— климат в школе/школьная жизнь<br>— участие учеников<br>— участие родителей<br>— открытость школы<br>— внешкольные мероприятия                            |   | Удовлетворённость<br>— учителей<br>— учеников<br>— родителей  |
| Материальные и финансовые ресурсы          | Развитие школы<br>Профиль школы  |   |   |
| Региональные и организационные особенности |  |   |   |