

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ программ в аспекте затрат на образование

Татьяна Новикова,

*заведующая кафедрой развития образовательных систем АПКиППРО,
доктор педагогических наук*

Елена Федотова,

директор международного информационного центра Томского государственного педагогического университета, доктор педагогических наук

Среди образовательных политиков экономически развитых стран распространена точка зрения о том, что увеличение финансирования образования приведёт к увеличению оплаты учителей либо административных расходов, но не повлияет на результативность обучения¹.

- *финансовые стратегии* • *модели школьного управления и финансирования*
- *прозрачность финансирования школ* • *независимое финансирование школ*
- *градуирование карьеры учителей*

Образовательными политиками и исследователями определены три финансовые стратегии, каждая из которых обладает потенциалом для повышения эффективности и результативности деятельности школ: *поощрительные программы на базе школы; оплата на основе выявления компетенций учащихся; комплексные школьные программы.*

Поощрительные программы на базе школы направлены к тому, чтобы изменить деятельность преподавателей, предоставляя им финансовые поощрения за конкретные высокие показатели учебных достижений учащихся и других результатов их деятельности, например, посещаемости или снижения отсева. Так, в штате Кентукки, США, в 1995 г. 25 млн долларов было распределено напрямую между 14 100 учителями

и администраторами в 480 школах (35% от общего числа школ)². В штате Мэриленд вознаграждения меньше и выдаются конкретным школам, а не адресно специалистам (в среднем 10% школ получают такого рода поощрения ежегодно, например, за статистически подтверждённый рост достижений учащихся в течение двух лет). Школы и учителя должны использовать полученные средства на приобретение оборудования и учебных материалов, а не на заработную плату.

Такого рода программы относительно новые, и пока не существует достаточных данных об их эффективности. При разработке таких программ необходимо чётко определить, какими показателями измерять деятельность учащихся; кто получит вознаграждение (учителя, школы, школьные округа); кто будет

¹ Cizek, G.J. Handbook of educational policy. San Diego, California: Academic Press, 1999. P. 45.

² Там же.

оплачивать эту деятельность (федеральные программы или бюджет штата); на что будут использоваться полученные средства. Важно также, чтобы программы поощрений не привели к сужению содержания образования за счёт усиления акцента на подготовке учащихся к тестам или к исключению плохо успевающих из числа тестируемых. Кроме того, информация о программах должна быть открыта и доступна учителям и общественности. Возникает целый ряд вопросов в связи с программами поощрений: должны ли учителя нести ответственность за новых учащихся?³ Каким образом будут учитываться различия в социально-экономическом статусе учащихся?

Программы финансирования на основе выявления уровней компетентности учащихся ставят задачи повысить внутреннюю мотивацию учителей — через развитие их профессиональных навыков в оказании помощи учащимся, совместную работу с другими учителями, а также внешней мотивации посредством повышения заработной платы. В рамках этих программ такие показатели, как опыт работы учителя, уровень его образования, заменяются прямыми показателями его знаний и умений. Повышение заработной платы напрямую зависит от повышения квалификации в трёх областях: углубление знаний в содержании и методике обучения; развитие навыки в преподавательской деятельности, например, разработка учебных планов и программ и консультирование; сформированные навыки управления³.

Финансирование на основе комплексного реформирования школы ставит целью совершенствовать деятельность учащихся путём внедрения на базе школы исследовательских образовательных программ. Такие концепции и программы развития школ являются инновационными моделями, зачастую объединёнными в профессиональные сети. В США к их числу относятся, например, Коалиция

³ См.: Odden, A.R. & Kelley, C. Paying teachers for what they know and do. Thousand Oaks, CA: Corwin, 1997.

базовых школ Теда Сайзера, Программа развития школ Комера, Продвинутые школы Генри Левина и другие модели, поддержка которых осуществляется Новой американской корпорацией проектирования школ (New American School Design Corporation/NAS). Такого рода модели применяют стратегии индивидуально ориентированного обучения, новые формы оценивания, широко вовлекают в свою деятельность родителей и сообщество. В них осуществляются различные подходы к построению содержания образования — от направленности на технологическую подготовку до углублённого изучения языков или математики. Такие модели по сравнению с финансированием обычных школ экономически целесообразны. Любая школа может внедрять инновационные модели, речь идёт в основном о перераспределении ресурсов и предоставлении школам большей финансовой независимости⁴.

Интересен опыт США, где школы традиционно финансируются через школьные округа. В последние годы наблюдается тенденция разработки моделей школьного управления и финансирования, что считается одним из условий повышения качества обучения и деятельности учащихся. За отход от централизованного финансирования школ выдвигаются следующие аргументы. Во-первых, предоставление школам большей автономии в управлении и финансировании позволяет принимать более обоснованные решения в интересах учащихся. Во-вторых, это позволяет проектировать индивидуально ориентированные программы обучения, и распределять ресурсы на них. В-третьих, совместное принятие решений и разделение ответственности развивают у администраторов, учителей и родителей желание внедрять и поддерживать инновации. В-четвёртых, становится возможным перераспределение ресурсов, что особенно важно при создании инновационных

⁴ Bodilly, S. Lessons from New American Schools scale-up phase: Prospects for bringing designs to multiple sites. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 1998.

моделей. В-пятых, прозрачность финансирования школ привлекает внимание к проблеме равенства в выделении ресурсов между различными типами школ.

Финансирование школ напрямую связано с оценением их деятельности

Проблему оценивания образовательных программ в США относят к 1960-м годам. Именно в это время во всех 50 штатах и в тысячах школьных округов были созданы отделы по оцениванию образовательных программ, целью которых стало информирование образовательных политиков о результатах оценивания для совершенствования внедряемых программ. Всё это привело к появлению новой профессии — специалиста по оцениванию, а также к созданию Общества исследований в области оценивания и отделения в рамках Американской ассоциации исследований в области образования по оцениванию школ и анализу образовательной политики. Возникли публикации в журналах по оцениванию и анализу образовательной политики, были написаны учебник по оцениванию и, наконец, в программы подготовки учителей, управленческих кадров и специалистов по связям с общественностью введены спецкурсы по теории оценивания.

Аналогичные программы финансирования на основе результатов деятельности характерны и при дифференцированной оплате учителей в США. Часто используется метод оценивания деятельности учителя внешними экспертами по заранее заданному опроснику, основанному на компетентностном подходе, где предлагается оценить наличие и степень выраженности определённых компетенций у учителя. В последние годы введены новые виды оценивания эффективности деятельности учителей и обеспечения на этой основе возможностей продвижения и повышения заработной платы. К примеру, портфолио, документирующее работу учителя, включает образцы преподавания — работы учащихся, планы уроков, разработанные тесты, отзывы родителей, письменно оформленную рефлексию на свою работу. Сюда также могут входить видеозаписи уроков и другой деятельности учителя.

Региональные центры оценивания расположены в университетах и школьных округах. Это позволяет учителям продемонстрировать то, что они умеют, в искусственно созданных условиях класса под руководством более опытных коллег. Учителя могут читать лекции, разрабатывать планы уроков, давать пояснения старшим коллегам о том, каким образом они используют различные методы и средства обучения.

Ещё один метод дифференцированного оценивания деятельности учителей — градуирование их карьеры, разделение её на этапы, что позволяет на основе выполнения ряда требований занять более высокую позицию внутри учительского корпуса (так называемая «горизонтальная карьера») с более высокой заработной платой. Как правило, предлагается четырёх- или пятиступенчатая карьерная лестница. Одна из моделей включает, например, позиции «ученичество», «персонал», «I уровень карьеры», «II уровень карьеры», «III уровень карьеры». Последний уровень позволяет занять позицию ведущего учителя, участвовать в оценивании других учителей, проводить консультации по профессиональному развитию, и в то же время оставлять за собой небольшую преподавательскую нагрузку.

Форумом Карнеги по образованию и экономике издан доклад «Подготовленная нация: учителя для XXI века», в котором предлагается ввести четыре категории для учительской карьеры. Это «лицензированные учителя», которые получают лицензию на уровне штата; «сертифицированные учителя», проходящие национальную сертификацию по профессиональным педагогическим стандартам; «продвинутое учителя», которые проходят дополнительные процедуры оценивания их деятельности; «ведущие учителя» — после сложного процесса утверждения они становятся руководителями в области совершенствования содержания и методики обучения в своих школах.

Проблемы

Несмотря на быстрое развитие теории и практики оценивания образовательных программ в США и экономически развитых европейских странах, в этой области по-прежнему много проблем. Так, зачастую образовательные политики в недостаточной мере используют данные оценивания при принятии решений. Критических замечаний заслуживает качество оценивания. Выражается сомнение в способности оценивания влиять на принятие образовательных решений на различных уровнях. В этой связи в образовательной теории США возникло новое направление — изучение взаимосвязи между педагогическими исследованиями и образовательной политикой на федеральном и региональном уровнях. Его цель — выявить, каким образом исследования и оценивание вносят вклад в принятие решений в области образования.

Согласно концептуальной модели, образовательные политики могут получать новые идеи, формировать новые подходы и иное видение проблемы на основе результатов исследований и оценивания. Отмечается, что решения в области образовательной политики должны надстраиваться на личный опыт, информацию о финансовом аудите, мнения общественности, национальные ценности. Результаты оценивания должны логически дополнять знания принимающих решений и общества в целом.

А. Клемперер, Х. Тисенс и Ф. Кайзер различают просветительскую, политическую и разрешающую функции педагогического исследования и оценивания образовательных программ. Ими выделены соответствия функций оценивания различным стадиям развития образовательных программ. Так, в частности, просветительские функции исследования и оценивания применяются на стадии разработки образовательной программы или политического процесса в области образования. Политическая функция применима на стадии принятия решений в области образования.

Функция разрешения проблем наиболее адекватна для стадии внедрения.

Как отмечают эксперты Всемирного Банка Г. Хантинг, М. Зимельман и М. Годфри, оценивание образовательных программ включает **анализ функционирования, результатов и затратности программы**. Если оценивание проводится как часть текущего мониторинга, его целью становится выработка путей совершенствования программы (например, через пересмотр содержания образования или управления) или выработка решений о продолжении, расширении или дублировании программы. Если оценивание проводится в конце образовательной программы, оно направлено на выяснение её успешности или недостатков, выработку рекомендаций для последующей деятельности.

Для проведения оценивания важна сущность образовательной программы, её задачи: определены ли задачи программы в терминах эффективности или равенства? Кроме того, важно, с чьих позиций проводится оценивание.

Оценивание отдельного учебного курса — это прямой тип анализа образовательных программ. В данном случае легко определить затраты и преимущества. Оценивание деятельности образовательного учреждения — более комплексная задача, предусматривающая использование системного подхода.

Определение задач программы — важный шаг оценивания. Некоторые программы определяют их в терминах академической деятельности, что невозможно измерить лишь при помощи теста или экзаменов, поскольку происходят изменения в навыках, отношениях, умениях, когнитивном развитии учащихся. Другие программы ставят своими задачами развитие у учащихся определённых навыков и их успешное трудоустройство после окончания учебного заведения. В этом случае сложность представляет измерение изменений, произошедших в моральном самочувствии

участников. Кроме того, эффективность проекта может быть определена с точки зрения прямых или скрытых воздействий, например, участие меньшинств или групп риска в программе. В этом случае говорят о преобладании задач равенства программы. Необходимо чётко установить задачи программы до того, как будут разработаны критерии оценивания.

С чьей точки зрения проводится оценивание

С точки зрения нации, государства, общества в целом? С точки зрения оценивающей организации? С точки зрения донорской организации, которая оплачивает оценивание? С точки зрения непосредственных участников процесса оценивания?

В таблице 1 представлен образец проверочного листа, который используется при оценивании профильного обучения (разработан экспертами Всемирного Банка)⁵.

Оценивание эффективности деятельности учебного учреждения подразумевает анализ содержания учебных курсов, методов обучения, качественного состава преподавателей, адекватности использования имеющихся ресурсов и оборудования, эффективности управления, взаимосвязей учебного заведения с местным сообществом и социальными партнёрами. Такого рода оценивание — важный инструмент управления, как для директора школы, так и для органов управления образованием. Это особенно важно в период расширения образовательного учреждения или внедрения инноваций, а также в случае выявления недостатков в его деятельности. Оценивание также предоставляет основу для сравнения деятельности образовательного учреждения с другими учебными заведениями.

Оценивание эффективности требует субъективных суждений, а также количественного анализа. Процесс оценивания начинается с определения ключевых факторов, важных для определения эффективности системы.

⁵ *Hunting, G., Zymelman, M., Godfrey, M. Evaluating vocational training programs: A practical guide. Washington, D.C.: The International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, 1986. P.5.*

Таблица 1

Инструкции: Проставьте знак + в соответствующей колонке

А. Этапы оценивания	
1. Промежуточный	
2. Завершающий	
3. Другое (регулярный или периодический)	
Б. Описание проекта	
1. Масштаб	
а. Целостная система	
б. Многопрофильное учебное заведение	
в. Однопрофильное учебное заведение	
г. Отдельный учебный курс	
2. Длительность обучения	
а. Длительное	
б. Краткосрочное	
3. Направленность	
а. Предпрофильная подготовка	
б. Профильная подготовка	
В. Цели проекта	
1. Эффективность	
а. Академическая деятельность	
б. Профильная подготовка	
в. Ориентация на продолжение обучения	
г. Подготовка к занятости	
в. Скрытые цели	
2. Равенство	
Г. Позиция	
1. Государство или общество	
2. Донорская организация	
3. Местное сообщество	
4. Организация	
5. Учащийся	

Это осуществляется при помощи наблюдения за учебным процессом, с целью оценивания методики и качества обучения; анализа результатов экзаменов и тестирования, которые свидетельствуют о внутренней эффективности, при этом также должно выявляться качество и методы тестирования и экзаменов.

Важный фактор определения эффективности — состав преподавателей. При этом оцениваются процедура приёма на работу, назначений на должность, продвижения преподавателей, их заработная плата и другие условия работы. Оценивается качество подготовки преподавательского состава, определяется необходимость повышения квалификации, что возможно осуществить посредством изучения личных дел, наблюдения за деятельностью учителей.

Отдельно оценивается адекватность использования материальных ресурсов (помещений, оборудования, учебных материалов). Выясняется чрезмерное использование или недоиспользование ресурсов. Для этого проводится и качественное, и количественное оценивание. Количественное оценивание ориентируется на выявление размера помещений, стоимости оборудования и др., используя нормативы.

Эффективность управления учебным заведением оценивается через выявление организационной структуры и стиля управления, особенностей деятельности руководителей. Здесь возможно применение качественных суждений, но они должны соотноситься с другими ключевыми факторами.

Сотрудниками Всемирного Банка разработаны специальные проверочные листы, которые рекомендуются использовать при оценивании деятельности образовательного учреждения. Образец такого листа приведён в таблице 2. В качестве примера дадим пояснения к проверочному листу.

Пояснения к проверочному листу для оценивания эффективности деятельности образовательного учреждения

Качественное оценивание

Уровень, содержание, качество обучения и соответствие установленным требованиям (стандартам)

- формат и содержание учебных планов и программ;
- внедрение учебных курсов: процесс обучения, методика, используемое учебно-методическое обеспечение;
- схема экзаменов или тестирования, содержание и проведение тестирования и экзаменов (других форм оценивания).

Учащиеся

- методика отбора при поступлении;
- психологическое консультирование, работа по планированию и развитию карьеры;
- отношения между учащимися и преподавателями.

Персонал и развитие персонала

- политика работы с персоналом, заработные платы и условия труда;
- отбор и квалификации сотрудников;
- количество и качество состава учителей, текучесть кадров;
- количество, качество и заработные платы вспомогательных работников;
- планы сотрудников по развитию карьеры, их профессиональная подготовка и повышение квалификации.

Материальные ресурсы

- вид, области и расположение ресурсов;
- помещения, услуги и содержание зданий;
- тип и соответствие требованиям оборудования;
- использование оборудования, его содержание и ремонт;
- замена и обновление оборудования.

Организация и управление

- планы развития и цели учебного учреждения;
- организационная структура и обязанности;

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

- информационные системы управления: наличие и использование;
- стиль и эффективность управления.

Взаимосвязь с местным сообществом и социальными партнёрами

- формы взаимосвязи.

Количественное оценивание

Уровень движения учащихся

- уровень приёма в учебное заведение;
- уровень отсева;
- уровень отставания учащихся, не сдавших экзамены и не прошедших тестирование;
- уровень успешно прошедших тестирование и сдавших экзамены.

Деятельность учащихся (Индексы эффективности)

- соотношение поступивших в учебное заведение и успешно закончивших его.

Персонал

- отношение количества учащихся к количеству преподавателей (по программам обучения и в целом для школы);
- средний размер класса;
- средняя нагрузка учителя.

Использование помещений

- средняя площадь учебных помещений;
- средняя площадь вспомогательных помещений (библиотека и др.);
- показатель использования помещений.

Затратность

- размер заработной платы персонала как процент от общих затрат;
- стоимость учебных материалов на учащегося в год;
- содержание помещений и оборудования как процент от капитальной стоимости.

Таблица 2

Лист оценивания эффективности образовательного учреждения: качественное оценивание

Инструкции. Используется шестизначная шкала оценивания:

- 1 – полностью удовлетворительно;
 2 – в целом удовлетворительно, есть возможность совершенствования;
 3 – приемлемо, нуждается в совершенствовании в некоторых аспектах, не больших и не срочных;
 4 – менее, чем приемлемо, нуждается в совершенствовании в значительном размере, но не срочно;
 5 – в целом не удовлетворительно, требуется внимание;
 6 – полностью неудовлетворительно, нуждается в срочном внимании и совершенствовании.
 В некоторых вопросах необходимо выбрать между «да» и «нет».

Содержание и качество учебных курсов

1. Насколько удовлетворительно поставлены цели и задачи учебного курса?	1	2	3	4	5	6
2. Имеется ли чёткое и детальное описание:						
Времени, отводимого на изучение предмета?	Да	Нет				
Времени, отводимого на деятельность учащегося?	Да	Нет				
Содержания учебных предметов?	Да	Нет				
Задач обучения?	Да	Нет				
Видов деятельности?	Да	Нет				
3. Насколько хорошо содержание учебных планов и программ соответствует поставленным целям?	1	2	3	4	5	6

4. Если ответы выше были 4, 5, 6 баллов, определите основные трудности:						
Слишком много теории						
Слишком мало теории						
Содержание обучения не соответствует требованиям						
Другое (перечислите)						
5. Включает ли изучение курса проектную деятельность учащихся?	Да	Нет				
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Качество содержания обучения, учебных планов и программ						
1. В связи с задачами курса:						
Насколько хорошо у учащихся формируются соответствующие умения?	1	2	3	4	5	6
Насколько хорошо раскрываются теоретические темы?	1	2	3	4	5	6
Насколько хорошо осуществляется координация практических умений и теоретических знаний?	1	2	3	4	5	6
2. Насколько развиты межпредметные связи между различными компонентами учебного курса?	1	2	3	4	5	6
3. Если ответы включают 4, 5, 6, отметьте основные трудности						
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>						
Пересмотр и совершенствование содержания обучения, учебных планов и программ						
1. Пересматриваются ли и совершенствуются ли учебные планы и программы на регулярной основе?	Да	Нет				
2. Сколько лет прошло со времени последнего изменения?						
3. Участвуют ли в разработке и верификации курсов социальные партнёры?	Да	Нет				
4. Устанавливается ли обратная связь с выпускниками относительно содержания изученных курсов?	Да	Нет				
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>						
Методы обучения						
1. На основе наблюдения поставьте баллы:						
Использование учебных материалов, пособий и др.	1	2	3	4	5	6
Обеспечение учащихся раздаточными материалами	1	2	3	4	5	6
Качество работы учащихся	1	2	3	4	5	6
2. Если рассматривать деятельность учащихся отдельно:						
Насколько удовлетворительно качество деятельности учащихся	1	2	3	4	5	6
Объём и количество выполненных работ удовлетворительны?	1	2	3	4	5	6
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6

Экзамены и оценивание						
1. Имеется ли чёткое описание экзаменационной схемы?	Да	Нет				
2. Насколько хорошо схема экзаменов и тестирования соответствует задачам курса?	1	2	3	4	5	6
3. Насколько удовлетворительна методика выведения результатов оценивания?	1	2	3	4	5	6
4. Насколько удовлетворительны условия для непрерывного оценивания?	1	2	3	4	5	6
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Учащиеся и преподаватели						
Поступление и отбор						
1. Соответствует ли процесс отбора задачам курса?	Да	Нет				
2. Насколько удовлетворителен качественный состав учащихся по сравнению с задачами курса?	1	2	3	4	5	6
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Психологическое консультирование и работа по планированию и развитию карьеры						
1. Существует ли разработанная схема по консультированию учащихся и преподавателей по различным вопросам?	Да	Нет				
2. Удовлетворительна ли организация консультирования учащихся по вопросам их прогресса в обучении?	1	2	3	4	5	6
3. Имеется ли разработанная система консультирования по вопросам планирования и развития карьеры?	Да	Нет				
4. Имеется ли разработанная система работы с выпускниками?	Да	Нет				
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Отношения между учащимися и преподавателями						
1. Являются ли отношения между учащимися и учителями удовлетворительными?	Да	Нет				
Комментарии (также используйте данные интервью с учителями и учащимися)						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Персонал и развитие персонала						
Политика по развитию персонала						
1. Какова еженедельная нагрузка учителей, в часах?						
2. Удовлетворительная ли нагрузка учителей, учитывая, что им необходимо время на подготовку?	Да	Нет				
3. Эквивалентны ли заработные платы учителей средней заработной плате?	Да	Нет				
4. Удовлетворительны ли условия труда?	Да	Нет				
5. Имеется ли удовлетворительная схема градации учителей в зависимости от их опыта, квалификации и обязанностей?	Да	Нет				

Татьяна Новикова, Елена Федотова. **Эффективность образовательных программ в аспекте затрат на образование**

Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Отбор и квалификации персонала						
1. По отношению к задачам учебных курсов квалификации и опыт учителей:						
Удовлетворительны?	Да	Нет				
Относительны?	Да	Нет				
2. Насколько опытны учителя в области:						
теоретической подготовки?	1	2	3	4	5	6
Подготовки в области методики преподавания?	1	2	3	4	5	6
3. Удовлетворительны ли условия продвижения?	Да	Нет				
4. Имеется ли резерв кадров?	Да	Нет				
5. Обоснована ли текучесть кадров?	Да	Нет				
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Развитие и подготовка персонала						
1. Имеется ли удовлетворительный план развития персонала?	Да	Нет				
2. Имеются ли условия для повышения квалификации учителей?	Да	Нет				
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Вспомогательный персонал						
1. Является ли уровень квалификации вспомогательного персонала удовлетворительным?	Да	Нет				
2. Достаточно ли кадров вспомогательного персонала?	Да	Нет				
3. Адекватен ли уровень оплаты для привлечения кадров?	Да	Нет				
4. Насколько квалифицирован и опытен вспомогательный персонал?	1	2	3	4	5	6
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Материальные ресурсы						
1. Является ли количество и качество используемых помещений удовлетворительным?	1	2	3	4	5	6
2. Адекватны ли предоставляемые услуги?	1	2	3	4	5	6
3. Содержатся ли здания и оборудование в удовлетворительном состоянии?	1	2	3	4	5	6
4. В удовлетворительном ли состоянии системы безопасности?	1	2	3	4	5	6
5. В удовлетворительном ли состоянии вентиляция и освещение?	1	2	3	4	5	6
6. Насколько удовлетворительно использование классных комнат, кабинетов и мастерских?	1	2	3	4	5	6

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

7. Насколько современно и адекватно используемое оборудование?	1	2	3	4	5	6
8. Насколько удовлетворительна программа замены оборудования?	1	2	3	4	5	6
9. Насколько удовлетворительно использование оборудования?	1	2	3	4	5	6
10. Насколько удовлетворительна программа содержания оборудования?	1	2	3	4	5	6
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Организация и управление						
Цели и планы						
1. Насколько ясно определены задачи учреждения?	1	2	3	4	5	6
2. В какой степени план развития учреждения охватывает:						
развитие содержания обучения	1	2	3	4	5	6
набор учащихся	1	2	3	4	5	6
развитие персонала	1	2	3	4	5	6
материальные ресурсы	1	2	3	4	5	6
капитальные и текущие расходы	1	2	3	4	5	6
3. Обновляются ли планы регулярно и проводится ли мониторинг их реализации?	Да	Нет				
4. Насколько эффективна система мониторинга внедрения программы развития учреждения	1	2	3	4	5	6
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Организационная структура						
1. Насколько ясно и чётко определена организационная структура?	1	2	3	4	5	6
2. Имеется ли общественное управление?	Да	Нет				
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>	1	2	3	4	5	6
Информационные системы						
1. Насколько адекватна и готова к применению информация о:						
наборе учащихся?	1	2	3	4	5	6
деятельности учащихся и учителей?	1	2	3	4	5	6
использовании ресурсов?	1	2	3	4	5	6
доходах и расходах?	1	2	3	4	5	6
2. Используется ли эта информация при принятии решений?	Да	Нет				
Комментарии						
<i>Общее оценивание</i>						

Стиль и эффективность управления						
1. Насколько хорошо персонал демонстрирует понимание целей и задач учреждения?	1	2	3	4	5	6
2. Насколько хорошо учащиеся демонстрируют понимание целей и задач учреждения?	1	2	3	4	5	6
3. Каково состояние дисциплины в учреждении?	1	2	3	4	5	6
4. В целом, насколько хорошо осуществляется управление учреждением?	1	2	3	4	5	6
Комментарии						
Общее оценивание						

На основе проверочных листов составляются профили образовательных учреждений, которые используются для сравнения их деятельности и для оценки эффективности внедряемых образовательных программ.

Девять принципов оценивания

Эти принципы разработаны форумом оценивания Американской ассоциации высшего образования:

1. **Оценивание обучения должно начинаться с определения образовательных ценностей.**
2. **Оценивание эффективно, когда оно отражает понимание обучения как многомерного интегрированного процесса, проявляющегося через деятельность на протяжении определённого времени.**
3. **Качество оценивания выше, когда программы имеют чёткие цели.**

4. Проведение оценивания требует особого внимания к результатам и в то же время к опыту, который приводит к получению результатов.

5. Оценивание работает в лучшей степени, если оно постоянное, а не эпизодическое.

6. Оценивание способствует большему совершенствованию образовательных программ, если в нём участвуют разнообразные представители образовательного сообщества.

7. Оценивание более ценно, если оно начинается с выявления полезности применения образовательной программы и поднимает вопросы, которым обычно уделяется недостаточно внимания.

8. Оценивание способствует модернизации образовательных программ, если оно является частью широкомасштабных изменений в образовании.

9. Посредством оценивания работники образования выполняют свои обязанности перед учащимися и общественностью. **НО**