

Доработанные рекомендации по внедрению моделей успешной социализации детей в общеобразовательных учреждениях субъектов Российской Федерации

Москва, 2015

1. Общие подходы к внедрению современных моделей успешной социализации детей

В результате анализа работы стажировочных площадок по распространению моделей успешной социализации детей с 2011 по 2015 годы, оценки условий, механизмов и порядка внедрения данных моделей в деятельность образовательных организаций/учреждений предлагаются общие подходы к внедрению современных моделей успешной социализации детей (рис.1).

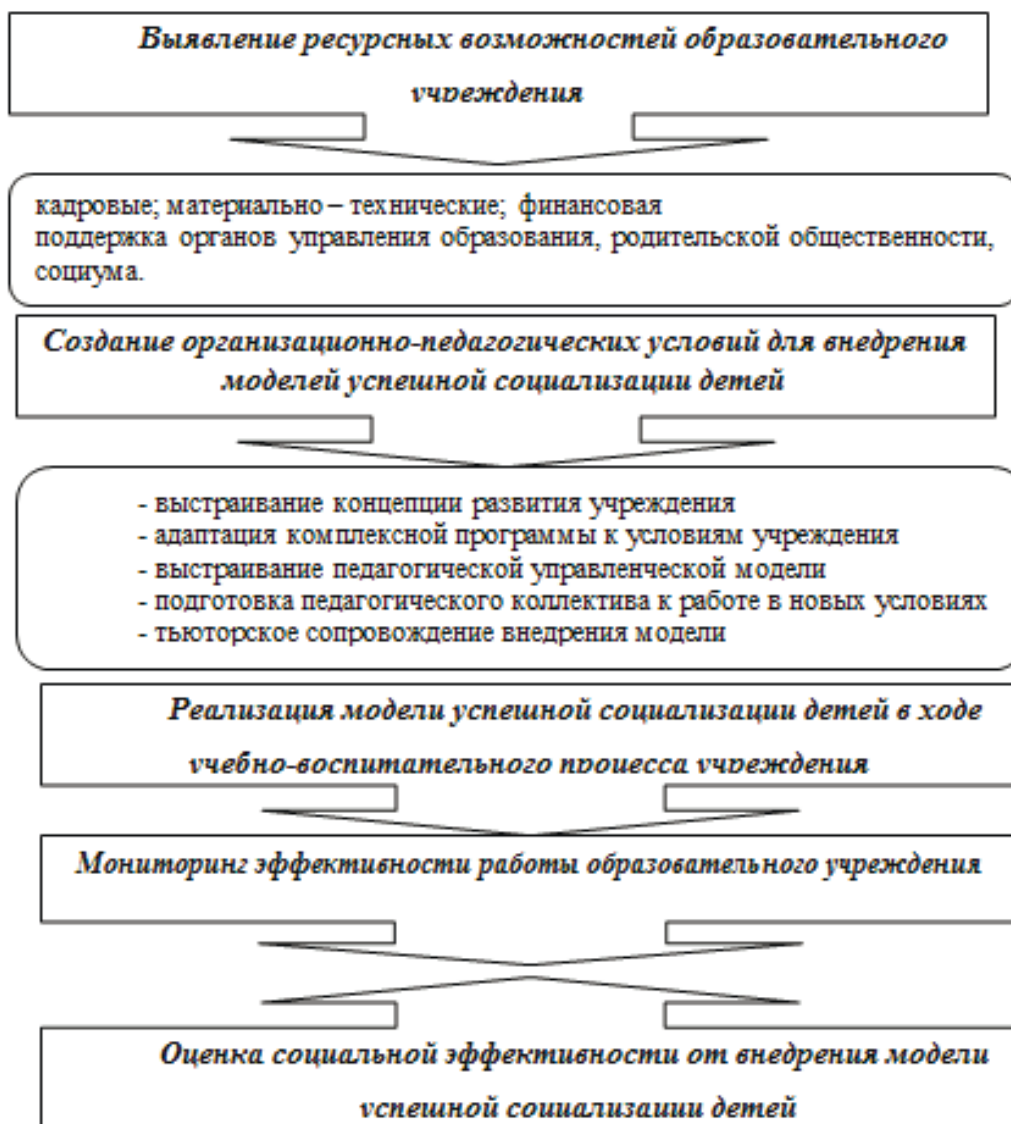


Рис. 1. Общие подходы к внедрению современных моделей успешной социализации детей

2. Алгоритм внедрения современных моделей успешной социализации детей

1. Отбор организаций, участвующих во внедрении моделей, обеспечивающих успешную социализацию детей.

Любая инновация, внедряемая в учебно-воспитательный процесс образовательной организации, есть перевод образовательной организации из режима функционирования в поисковый, творческий режим развития. Она представляется как комплексный процесс, кардинально преобразующий образовательную систему. Поэтому, прежде чем определить образовательную организацию для внедрения моделей, обеспечивающих успешную социализацию детей, необходимо выявить ресурсные возможности организации для введения инновационных процессов.

Восприимчивость организации к инновационной деятельности определяется следующими факторами:

- Личность руководителя, его заинтересованность в изменениях.

Прежде всего, должен быть руководитель, обладающий высоким уровнем развития управленческой компетентности, обеспечивающий выполнение наряду с традиционными функциями ряда новых функций, среди которых прогнозирование развития, управление качеством и изменениями, выявление и поддержка инноваций, управление своим временем и временем подчиненных, обладание навыками стратегического проектирования, мониторинга и системного моделирования процессов, протекающих в образовательной организации, организации эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в коллективе, получения и эффективного применения информации, знаний и т.д. Отсутствие необходимого уровня управленческой компетентности серьезно затрудняет адаптацию к новым условиям деятельности.

- Определение кадрового ресурса данной образовательной организации.

Необходимо проанализировать состав педагогических кадров (общее количество педагогов, соотношение основных работников и совместителей, распределение педагогов по возрасту, стажу, уровню образования,

квалификации (с учетом разрядов и категорий по Единой тарифной сетке, наличия учителей, отмеченных наградами, почетными званиями, имеющих ученые степени, работающих в школе преподавателей вузов, сотрудников НИИ и т.п.). Участники процесса реализации модели успешной социализации детей должны обладать необходимой квалификацией, позволяющей эффективно решать поставленные перед ними цели и задачи. Важным фактором является поддержка и принятие коллективом новых преобразований, готовность к этим преобразованиям, уровень его инновационного потенциала.

Под инновационным потенциалом понимаются психологические возможности и готовность коллектива к освоению новшеств. Можно выделить такие структурные компоненты инновационного потенциала коллектива как: технологический, креативный, мотивационный, эмоциональный, когнитивный и регулятивный. Технологический компонент характеризуется степенью овладения сотрудниками навыками и умениями профессиональной деятельности, а также технологиями разработки, реализации и управления нововведениями в организации. Когнитивный компонент подразумевает информированность членов коллектива о предстоящих нововведениях, а также уровень профессиональных знаний субъектов инноваций. Креативный компонент определяется наличием у сотрудников коллектива творческого подхода к осуществлению профессиональной деятельности, нестандартностью мышления в проблемных ситуациях, умением преодолевать стереотипность мышления и деятельности. Организационная культура образовательной организации, проявляющаяся в психологическом климате, ценностных ориентациях, социальных установках, нормах поведения членов коллектива, определяет сущность регулятивного компонента инновационного потенциала. Процесс восприятия сотрудниками коллектива инноваций определяется эмоциональным компонентом, который влияет на элементы деятельности, усиливая или ослабляя их. Мотивационный компонент складывается из

мотивов, которые определяют отношение членов коллектива к нововведениям: побуждают к инновационной деятельности, задают ее границы и формы, придают направленность, ориентированную на достижение целей образовательной организации. Кроме того, мотивация, являясь своеобразным мостом между инновационной деятельностью и сознанием, оказывает влияние на формирование научного педагогического сознания членов коллектива. Таким образом, степень мотивации педагогов к инновационной деятельности, как структурный компонент, влияет на повышение инновационного потенциала педагогического коллектива.

Для изучения уровня инновационного потенциала коллектива можно прибегнуть к педагогической диагностике, как к инструменту изучения готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности. Педагогический коллектив всегда неоднороден, и диагностика поможет правильно организовать инновационную деятельность, с учетом оценки уровня готовности членов коллектива к восприятию новшеств. Организация процесса педагогической диагностики включает в себя следующие этапы:

- а) подготовительный - подготовка анкет, вопросников, схем, показателей и т.д.;
- б) организационный - определение и обсуждение механизма проведения диагностики;
- в) самооценка педагога - индивидуально с каждым педагогом проведение работы по определению его уровня в соответствии с подобранными параметрами (критериями);
- г) оценка со стороны экспертов (руководитель образовательной организации, методисты, опытные педагоги и т.д.);
- д) обработка данных и анализ;
- е) подготовка рекомендации;
- ж) выстраивание «диаграммы» проблемных вопросов в соответствии с результатами диагностики, которые должны быть учтены при определении целей и задач образовательной организации.

- Корпоративная культура, сложившаяся в образовательной организации.

Рост профессионального мастерства учителя, умение и стремление проявить инициативу и творческую активность в сочетании с технологической дисциплиной и ответственностью за результаты, и последствия своего труда, умение сотрудничать, ответственность за порученное дело, соблюдение установленного порядка и трудовой дисциплины, социальная активность и творческий подход к делу, потребность в самообразовании и в самовоспитании, высокий уровень организации труда, рациональное распределение рабочего времени, ритмичность, слаженность работы коллектива зависят от культуры управления и сформированности руководителем сильной управляемой корпоративной культуры, которая соответствовала бы стратегическим целям и задачам образовательной организации по успешной социализации детей.

- Методическая обеспеченность учебно-воспитательного процесса.

Необходимо проанализировать учебно-методическую составляющую учебного и воспитательного процессов. Определить состояние имеющейся нормативно-правовой базы образовательной организации (локальные акты, приказы, положения, договоры с организациями о сотрудничестве), обеспечивающей функционирование и развитие образовательной организации, насколько учебные программы, учебно-методические комплекты, разнообразные методические средства и технологии, применяемые преподавателями, подчинены реализации цели и решению задач данной образовательной организации.

- Состояние материально-технической базы и финансовых ресурсов образовательной организации.

Следует проанализировать состояние материально-технической базы и содержание здания организации на предмет соответствия целям и задачам образовательной организации по реализации конкретной модели социализации детей (моделей, обеспечивающих успешную социализацию

детей с ОВЗ и детей-инвалидов; моделей межведомственного взаимодействия образовательных организаций с органами государственной и муниципальной власти, общественными организациями и другими институтами гражданского общества по обеспечению успешной социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в период их постинтернатной адаптации; моделей межведомственного взаимодействия образовательных организаций с органами государственной и муниципальной власти, общественными организациями и другими институтами гражданского общества по профилактике социального сиротства, в том числе вторичного (подготовка кандидатов в замещающие родители, сопровождение замещающих семей); моделей развития техносферы деятельности учреждений дополнительного образования детей, направленных на развитие научно-технической и учебно-исследовательской деятельности обучающихся; моделей формирования культуры здорового и безопасного образа жизни; моделей развития системы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения обучающихся; моделей, обеспечивающих успешную социализацию детей и подростков с девиантным поведением) и разработать техническое задание для обеспечения материально-технических условий для успешной реализации данных моделей. Важно понимание возможности финансирования со стороны субъекта Российской Федерации, размер федеральной субсидии.

- Поддержка образовательной организации со стороны органов управления, родительской общественности, социума.

Для успешного функционирования образовательной организации большое значение имеет развитие взаимодействия с социальными партнерами, в качестве которых выступают родители учащихся, местный социум, муниципальный совет, общественные организации и т.д. С целью формирования доступа образования и успешной социализации, необходимо проанализировать возможности района, в котором расположена образовательная организация, с точки зрения наличия на ее территории

библиотек (медиа-теки), информационных центров, учреждений культуры, реализующих досуговые программы для детей и подростков или заинтересованных в их создании совместно с образовательными организациями, центров занятости населения, общественных организаций, заинтересованных во взаимодействии с образовательной организацией и т.д.

2. Создание организационно-педагогических условий.

Внедрение моделей успешной социализации детей требует от образовательной организации создания ряда организационно-педагогических условий.

- Выстраивание концепции развития для каждой конкретной образовательной организации.

Целью разработки концепции развития образовательной организации является фиксация достигнутого уровня, повышение эффективности социализации детей через внедрение новой модели, определение стратегии и тактики перехода организации в новое качественное состояние. У каждой организации достигнутый уровень индивидуален, поэтому выстраивание концепции развития образовательной организации должно осуществляться на основе полученных результатов комплексной внутренней и внешней экспертизы деятельности образовательной организации. Принципы выстраивания концепции развития образовательной организации:

а) принцип целенаправленности является исходным звеном выстраивания концепции развития и представляет собой обоснование системы перспективных задач развития образовательной организации;

б) принцип эффективности означает, что в результате реализации концепции будут решены задачи и достигнута конечная цель;

в) принцип управляемости предполагает создание соответствующего организационного аппарата и инструктивных документов, регламентирующих порядок проведения и ответственность участников реализации концепции развития образовательной организации;

г) принцип баланса интересов предусматривает обеспечение заинтересованности в реализации программы органов управления, образовательной организации, родительской общественности, социума.

- Адаптация комплексной программы успешной социализации детей к условиям отдельно взятой образовательной организации.

Программа развития - это документ, на основании которого осуществляется целенаправленная работа по развитию системы образования школы, являющийся основным инструментом управления инновационной деятельностью образовательной организации и основным фактором успешности процесса его развития.

В программе развития обосновывается перспективность и эффективность внедряемых инновационных программ и целевых изменений инновационного характера, обозначаются необходимые для этого возможности и условия: кадровые, научно-методические, материально-технические и другие, раскрывается актуальность решаемых образовательной организацией проблем. Четко указываются цели и детально прорабатываются планы их достижения, определяются источники финансирования.

Необходимость адаптации комплексной программы успешной социализации детей к условиям отдельно взятой образовательной организации диктуется разными возможностями и условиями данной организации: управленческими, кадровыми, учебно-методическими, материально-техническими, финансовой обеспеченностью.

- Выстраивание педагогической управленческой модели с учетом возможностей образовательной организации.

Основным условием гармоничного развития организационных и образовательных процессов является согласование между образовательной моделью в образовательной организации и структурой ее управления. Важно, чтобы в системе управления образовательной организации функционировали не отдельные модули, работающие по известным образовательным моделям,

а их оптимальная комбинация. Их деятельность определена следующими стратегическими требованиями:

- полный охват направлений работы;
- координация и взаимосвязь деятельности различных подразделений;
- адаптивность управленческой модели к изменяющимся социально-экономическим условиям, открытость, позволяющая субъектам управления своевременно вводить в имеющуюся систему новые структуры;
- использование в управлении образовательной организацией современных информационных технологий;
- оптимальное для данной модели привлечение квалифицированных специалистов, в том числе из числа общественности, к принятию управленческих решений.

Принципы построения педагогической модели управления образовательной организацией, внедряющей модель успешной социализации детей:

- принцип открытости: приобретение круга единомышленников среди специалистов, родительской общественности, руководителей учреждений социальной защиты населения, образования, здравоохранения, представителей СМИ через проведение совместных мероприятий, открытый обмен информацией;
- принцип толерантности: понимание и принятие как нормы совместную деятельность участников процесса (дети, родители, педагоги) независимо от индивидуальности, уровня физического и психического развития;
- принцип равенства прав и обязанностей, учета индивидуальных возможностей и интересов участников образовательного процесса: равные права и равные обязанности всех участников в процессе обучения, воспитания и развития детей; создание условий для реализации индивидуальных образовательных программ и индивидуальной педагогической поддержки с учетом психофизических особенностей детей;

- принцип комплексности: своевременность и эффективность в оказании психолого-педагогической помощи ребенку, семье, имеющей ребенка с нарушениями в развитии, используя ресурсы различных «узких» специалистов;

- принцип сотрудничества: вовлечение в разработку индивидуального образовательного маршрута и реализацию программы реабилитации специалистов разного профиля; постоянный информационный обмен между участниками образовательного процесса, признание ценности мнения, интереса каждого, осуществление «командного» стиля управления деятельностью специалистов.

Важными компонентами модели являются:

- устойчивые отношения со специализированными учреждениями для получения информации о состоянии здоровья детей;

- наличие современных психолого-педагогических исследований, позволяющих узнать специалистам о новых веяниях в науке (опора на образовательные концепции);

- команда подготовленных специалистов - кадровые ресурсы организации, владеющие современными образовательными технологиями, способные создавать и апробировать развивающую среду.

Исходя из целей, принципов построения и стратегии развития, предлагается следующая структура управления, в которой выделяется 4 уровня:

Первый уровень - директор - главное административное лицо, несущее персональную ответственность за все, что делается в образовательной организации всеми субъектами управления. На этом же уровне модели находятся высшие органы коллегиального и общественного управления, имеющие тот или иной правовой статус: Совет школы, педагогический совет, органы самоуправления обучающихся.

Второй уровень - заместители директора образовательной организации, органы, входящие в сферу влияния каждого из членов администрации.

Каждый член администрации курирует определенное направление или подразделение учебно-воспитательной системы согласно своему административному статусу или общественной роли:

- учебно-воспитательная работа,
- внеурочная внеклассная работа,
- научно-методическая работа,
- хозяйственная деятельность.

Этот уровень выступает звеном опосредованного руководства директора образовательной системой. Его главная функция - согласование деятельности всех участников процесса в соответствии с заданными целями, программой и ожидаемыми результатами, то есть достижение тактического воплощения стратегических задач и прогнозов.

Третий уровень - методические объединения. К управленцам этого уровня относятся руководители методических объединений. Взаимодействие субъектов управления этого уровня осуществляется через специализацию функций при их одновременной интеграции. Руководство на этом уровне основано преимущественно на личных контактах, осуществляется с учетом индивидуальных особенностей и не формализовано.

Четвертый уровень - учащиеся, родители и учителя. Развитие самоуправления на этом уровне обеспечивает реализацию принципа демократизации. Участие детей в управляющей системе формирует их организаторские способности и деловые качества.

В структурных связях принципиальным является единство управления - соуправления - самоуправления.

В образовательной организации разработаны функциональные обязанности для управленцев каждого уровня управления, что обеспечивает четкость и слаженность в управлении развитием образовательной организацией, избавляет от перекладывания ответственности с одного должностного лица на другое.

Такая работа по организации грамотного управления направлена на повышение культуры управленческой деятельности. Конечный результат любых управленческих действий должен ориентироваться на решение поставленных перед коллективом образовательной организации задач.

Другие критерии оценки эффективности управленческой модели предполагают учет:

- динамики квалификационного уровня педагогов;
- эффективности внедрения методов дифференциации и индивидуализации в педагогический процесс, его гуманизации и гуманитаризации;
- информационного обеспечения, компьютеризации образовательной организации;
- уровня развития органов самоуправления и самоуправления;
- уровня согласованности действий между структурными подразделениями образовательной организации.

Подготовка педагогического коллектива к работе в новых условиях. Организация тьюторского сопровождения внедрения модели (консультативная, методическая, информационная поддержка).

Эффективность решения задач в достижении цели зависит от эффективности профессиональной деятельности учителя и в целом педагогических коллективов образовательной организации. Ни одно нововведение не может быть успешно реализованным без специальной подготовки учительских и управленческих кадров. Прежде всего, это высокая информированность сотрудников, основательная аргументация изменений через семинары, педсоветы, курсы повышения квалификации, тьюторское сопровождение внедрения инноваций в учебно-воспитательный процесс.

На основании анализа результатов деятельности стажировочных площадок выделены две основные модели повышения квалификации специалистов системы образования.

А) Действующая в разных регионах уровневая модель повышения квалификации, ориентирующаяся на становление компетентностей педагога, задающая строго определенные уровни подготовки преподавателя. В рамках данной модели решение о повышении квалификации принимает сам педагог, ориентируясь на программы, предлагаемые учреждениями ДПО, которые выступают как основная обслуживающая площадка, привлекающая под свои программы тот или иной опыт образовательных организаций региона. Результатом повышения квалификации для педагога становится тот или иной уровень развития универсальной компетентности.

Б). Модель индивидуально-сетевое взаимодействие, ориентирующаяся на конкретные образовательные заказы. Инициатором заказа выступает образовательная организация, формулируя заказ на повышение квалификации на основе программы развития образовательной организации. Организации дополнительного профессионального образования играют роль координационного центра, проводя анализ образовательных запросов и организуя повышение квалификации на собственной базе, базе ресурсных или стажировочных площадок (точках роста). В рамках данной модели организации дополнительного профессионального образования или вуз становятся ведущими сетевыми партнерами, а профессиональные образовательные организации - как заказчиками программ повышения квалификации, так и структурами повышения квалификации. Результатом повышения квалификации являются изменения образовательной практики, либо образовательных результатов образовательных организаций.

Повышение квалификации могут проводить педагоги стажировочной площадки, а также преподаватели вузов, отвечающие требованиям, предъявляемым к «тьюторам повышения квалификации педагогов» и «супервизорам повышения квалификации педагогов».

В качестве рекомендаций можно выделить три типа различных тьюторских практик, каждая из которых предлагает собственные основания для соорганизации различных образовательных предложений в

индивидуальную образовательную программу и соответственно задает определенный тип тьюторского сопровождения:

- тьюторская практика дистанционного образования;
- тьюторская практика открытого образования;
- тьюторская практика как сопровождение индивидуальной образовательной программы.

При внедрении моделей успешной социализации детей через систему дополнительного профессионального образования необходимо понять, что именно из собственной практики необходимо учесть при разработке программы повышения квалификации.

Это можно сделать, оценив полученный практический опыт по следующим критериям:

Таблица 1 - Методика оценки передового опыта стажировочных площадок

Критерии оценки опыта	Показатели проявления критерия
1.Актуальность опыта	Степень актуальности для образовательных организаций тех проблем, решению которых может помочь распространяемый опыт
2.Потенциальная полезность распространяемого опыта	
2.1.Инновационный потенциал распространяемого опыта	Степень превосходства идей, заложенных в опыте, по сравнению с теми идеями, на которых построена традиционная массовая образовательная практика
2.2.Перспективность распространяемого опыта	Длительность сохранения актуальности результатов, получаемых за счет использования распространяемого опыта, их способность оставаться новыми, то есть не устаревать.
2.3.Надежность распространяемого опыта	<ul style="list-style-type: none"> • Научная обоснованность передового опыта. • Подтверждение эффективности распространяемого опыта результатами его массовой апробации на практике.
3.Готовность распространяемого опыта к внедрению в массовой практике	
3.1.Институализированность распространяемого опыта	<ul style="list-style-type: none"> • Завершенность работ по формированию опыта • Наличие желаемых результатов от внедрения опыта в практике • Переход система работы, используемой в

	распространяемом опыте, в норму <ul style="list-style-type: none"> Наличие нормативных правовых условий (документов), которые могут гарантировать институализацию опыта в образовательных организациях субъектов Российской Федерации.
3.2.Обобщенность опыта	<ul style="list-style-type: none"> Раскрытие научных оснований распространяемого опыта Соответствие опыта требованиям федеральных нормативных документов и образовательной политике Российской Федерации Адаптация опыта к условиям работы образовательных организаций в различных регионах Российской Федерации
3.3.Разработанность опыта	Полнота и детальность описания (представления) идей, методов, механизмов, технологий и т. д. раскрывающих все аспекты распространяемого опыта
4. Готовность ресурсов для использования опыта в работе других образовательных организаций	
4.1.Кадровые условия	Возможность использования традиционного штатного расписания кадрового состава образовательных организаций для освоения опыта
4.2.Материально-технические условия	Наличие перечня доступного для образовательных организаций оборудования, которое позволит использовать опыт
4.3.Программно-методические условия	Разработанность комплекта научно-методических материалов, которые позволяют внедрить опыт
4.4.Нормативные правовые условия	Разработанность модельных документов или отдельных положений нормативных правовых документов, которые позволят внедрить опыт
4.5.Психологическая готовность	Мотивационная привлекательность и побудительность распространяемого опыта, вызывающая желание его использования в практике
4.6.Организационная готовность	Разработанность внедренческих систем, оргмеханизмов, должностных и иных инструкций, которые позволят освоить опыт в образовательных организациях

При этом могут применяться следующие критерии для оценки качества комплексных проектов разработки и внедрения новой модели социализации детей:

1. Обоснованность актуальности целей проекта и изменений, вносимых в систему образования школы.

2. Измеримость, мотивационная побуждательность ожидаемых результатов (целей) проекта.

3. Реалистичность проекта с точки зрения времени достижения поставленных в нем целей.

4. Актуальность, потенциальная полезность и реализуемость замысла проекта.

5. Минимальная достаточность и необходимость действий, включенных в план, для достижения целей; реалистичность плана-графика проекта с точки зрения сроков реализации, контролируемость запланированного содержания работ, чувствительность графика работ к сбоям.

Разрабатываемые программы повышения квалификации в соответствии с методологией деятельностного подхода имеют определенные требования к их оформлению. Содержание программы должно включать следующие

разделы:

1. Пояснительная записка.

2. Учебный план.

3. Деятельностно-ориентированный учебно-тематический план.

4. Методические рекомендации по реализации образовательной программы.

5. Материалы для проведения аттестационных процедур.

6. Перечень базовых учебно-методических материалов к программе.

Учебный и учебно-тематический планы имеют различную степень конкретизации способа развертывания содержания в программе. Учебно-тематический план конкретизирует учебный, детально раскрывает способы постановки и решения учебных задач. Оба вместе они должны составить полную картину процесса учебной деятельности обучающихся, распределенного в пространстве и во времени.

Ниже приводятся рекомендуемые формы учебного плана с разной степенью детализации в них организационных форм и методов коллективно-распределенной деятельности.

В учебном плане программы, построенной на основании деятельностного подхода, должны быть указаны учебные задачи, которые будут последовательно решаться обучающимися. Кроме этого в учебном плане указываются названия тех модулей, в которых будет происходить решение учебных задач.

Учебные задачи формулируются, начиная с глагола «научиться», «освоить» и указывают, какой класс практических задач смогут научиться решать обучающиеся, например, решать задачи диагностики проблем социализации обучаемых, планирования мер психолого-педагогической поддержки, планирования работы образовательной организации с детьми-инвалидами и т.д. Перечень учебных задач должен коррелировать с перечнем целей (компетенций), стоящих в программе.

В учебном плане определяется также, какое количество часов должно быть потрачено на решение каждой учебной задачи и тех модулей, в процессе изучения которых будет проходить ее решение.

Если реализация программы, разработанной в соответствии с методологией деятельностного подхода, будет проходить на стажировочной площадке, то есть с привлечением потенциала образовательных организаций, то в плане следует указать, как будет распределено время, отводимое на решение учебных задач, между ИПК, в котором будет проводиться работа по созданию и первичному освоению теоретических понятий, и учреждениями стажировочной площадки, на базе которых эти понятия будут осваиваться при решении конкретных частных практических задач.

При наличии в программе самостоятельной работы стажеров в межкурсовой период на базе собственных образовательных организаций нужно указать часы, которые будут отведены на эту работу.

Далее должен быть представлен более детальный план, который в традиционных программах обычно называют учебно-тематическим.

Учебно-тематический план дает более детальное представление о распределении времени программы с учетом используемых в ней организационных форм и методов, отобранных для решения входящих в программу учебных задач. Эти методы в учебных планах разных программ будут различными.

3. Реализация модели успешной социализации детей в ходе учебно-воспитательного процесса образовательной организации.

Реализацию модели успешной социализации детей предлагается осуществлять по следующим маршрутам:

- Информационный - формирование системы знаний у педагогов по успешной социализации детей (педсоветы, методические объединения, педагогические чтения, изучение научно-методической литературы, выступления ученых, выпуск методических бюллетеней; тьюторское сопровождение, вебинары, семинары и т.д.).
- Содержательный - включение в содержание учебного плана школы спецкурсов, факультативов, создание системы классных часов, нацеленных на успешную социализацию детей, корректировка учебных программ, планов, содержания уроков, классных часов, мероприятий и т.д.
- Технологический - использование современных технологий, методик, систем: метод проектов, информационно-коммуникативных технологий, личностно-ориентированной технологии и т.д.;
- Инновационный - разработка авторских программ, спецкурсов, методик, авторских уроков и т.д.
- Диагностический - разработка показателей успешной социализации,

и аналитический диагностика материалов и проведение мониторинга уровня успешной социализации детей, проведение срезов знаний, собеседований, посещение уроков, внеклассных мероприятий и т.д.

4. Мониторинг эффективности работы образовательной организации.

Мониторинг - это система организации сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, обеспечивающая непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозированием ее развития. Чтобы мониторинг стал реальным фактором управления, и представлял определенную систему деятельности, предлагается его организовать согласно следующей модели:

1 этап - подготовительный: постановка цели, определение объекта, определение направления и отбор критериев, выбор инструментария.

2 этап - практический (сбор информации): наблюдение, анализ документов, посещение уроков, мероприятий, рейтинг, анкетирование, тестирование, интервью, самооценка.

3 этап - аналитический: разработка рекомендаций, вывод, анализ данных, систематизация информации, обработка полученной информации.

Мониторинг предполагает широкое использование современных информационных технологий на всех этапах. Обработка и накопление данных может проводиться в форме таблиц, диаграмм, различных измерительных шкал, в текстовой форме. Очень хорошо, если педагогический мониторинг не будет делом одной администрации школы. К нему стоит привлекать опытных преподавателей, делегировать учителям проведение диагностик.

5. Оценка социальной эффективности от внедрения модели успешной социализации детей.

Оценка социального эффекта от внедрения моделей успешной социализации детей в образовательном процессе проводится отдельно для каждого типа моделей успешной социализации детей.

Для оценки моделей из каждой категории используются показатели двух типов:

а) общие показатели социального эффекта от внедрения моделей успешной социализации детей в образовательном процессе.

б) показатели социального эффекта, заявленные регионами-участниками для оценки результатов деятельности по реализации направления «Распространение на всей территории Российской Федерации современных моделей успешной социализации детей».

Набор общих показателей позволяет обеспечить сопоставимость социального эффекта от разных моделей, в то время как второй тип показателей позволяет учесть специфику реализации каждой региональной модели в привязке к конкретным социо-экономическим, культурным и географическим особенностям территории.

Общие показатели социального эффекта от внедрения моделей успешной социализации детей в образовательном процессе.

1. Показатели оценки социального эффекта от внедрения моделей успешной социализации по направлению «Социализация детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов»:

- уровень доступности качественного общего образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;

- уровень доступности качественного дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов, в том числе с использованием ИКТ - технологий;

- уровень включенности детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в систему общего образования.

2. Показатели оценки социального эффекта от внедрения моделей успешной социализации по направлению «Социализация детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»:

- уровень доступности качественного общего образования для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- уровень доступности программ профессиональной подготовки для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- степень социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

3. Показатели оценки социального эффекта от внедрения моделей успешной социализации по направлению «Организация системы отдыха, оздоровления и временной занятости детей»:

- уровень вовлеченности детей в различные формы отдыха и оздоровления;

- уровень доступности различных форм отдыха и оздоровления для детей находящихся в трудной жизненной ситуации;

- уровень доступности различных форм временной занятости для детей, нуждающихся в них.

4. Критерии оценки социального эффекта от внедрения моделей успешной социализации по направлению «Развитие техносферы деятельности учреждений дополнительного образования детей исследовательской, инженерной, технической, конструкторской направленности»:

- уровень доступности качественного дополнительного образования для школьников;

- степень развития техносферы деятельности организаций дополнительного образования детей исследовательской, инженерной, технической, конструкторской направленности.

5. Критерии оценки социального эффекта от внедрения моделей успешной социализации по направлению «Формирование культуры безопасного образа жизни, развитие системы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения обучающихся»:

- уровень доступности услуг системы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения детей находящихся в трудной жизненной ситуации;

- уровень вовлеченности детей в процессы формирования культуры безопасного образа жизни.

3. Рекомендации по разработке и описанию моделей успешной социализации детей

Разработка модели и ее реализация должна опираться на ряд основополагающих принципов.

Под моделью понимается схематическое отображение реальности, ее элементов и связей между ними, через которые осуществляется проникновение в ее сущность, способ функционирования, выполнения функций и получения результатов. Исходя из этого понятия при описании моделей успешной социализации, как и любых других моделей, должно быть:

1. Раскрыто назначение модели: цели или обеспечиваемые результаты, показатели для их измерения.

2. Описаны входящие в нее структурные элементы (содержание, а также формы и методы; подсистемы или компоненты какой-то одной системы, и другое) с помощью которых эти результаты достигаются.

3. Раскрыт механизм или способ взаимодействия этих элементов, благодаря которому достигается результат социализации; это фактически ответ на вопрос: КАК? Как эта модель «работает» и выполняет свои функции.

Так как модель схематично отображает действительность при ее описании желательно использовать схемы, рисунки и избегать детализации, так как модельное представление реальности абстрагируется от конкретного и представляет ее обобщенно.

Создание новых моделей социализации должно соответствовать потребностям нашего времени, решать его актуальные проблемы, использовать новые возможности. Желательно, чтобы представленные модели дали ответы на решение следующих вопросов:

1. Как предложенная модель помогает детям в решении этих духовно-нравственных вопросов, способствует их личностному развитию, обеспечивает выход из состояния физической и психической неполноценности.

2. Каким образом предлагаемые модели способствуют профилактике и предотвращению таких отклонений в поведении школьников. Как в предложенной модели осуществляется ресоциализация, то есть процесс устранения сложившихся ранее моделей поведения и приобретение новых.

3. Какие возможности предоставляет школа детям в этом плане, как готовит к выбору профессии, формирует ценностное отношение к труду.

4. Каким образом осуществляется подготовка школьников к жизни в обществе, умению реализовывать и отстаивать в нем свои гражданские права.

5. Каким образом предложенная модель позволяет использовать возможности общения.

6. Какие способы, средства, методы интеграции в социум используются в предложенной модели.

7. Что в предлагаемой модели представляет собой окружающая среда, ее отдельные элементы.

8. Как и насколько эффективно осуществляется их медицинское обслуживание.

Для адекватного понимания сущности любой модели имеет определение используемых ключевых терминов. Для определения такого рода ключевых терминов можно воспользоваться, например, такими источниками, как «Словарь справочник по социальной работе» (автор Гулина М.А.). «Целевые ориентиры дополнительного образования детей (нормативно-правовые и концептуальные основы; классификация и характеристика)» (автор Исенко С.П., Методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2015. – 64 с.).

Рекомендуется использовать в процессе разработки и совершенствования моделей разнообразные формы включения детей в пространство социализации, в том числе такие, как

- интегрированные группы, классы;
- группы кратковременного пребывания;
- группы компенсирующей направленности;
- надомное /индивидуальное/ обучение;
- дистанционное обучение и интерактивное общение;
- семейное обучение;
- детские общественные организации;
- социальное проектирование и партнерство;
- различные интерактивные формы школьной внеурочной деятельности;
- детские творческие объединения, клубы и кружки по интересам в системе дополнительного образования;
- спортивные и творческие фестивали, конкурсы и соревнования;
- интерактивные социально-ориентированные, развлекательные, культурно-досуговые, спортивные программы и проч.

К описанию моделей рекомендуется прилагать документальные подтверждения приводимых в нем сведений, например, такие, как

- библиографический список и пакет проблемно-ориентированных работ сотрудников стажировочной площадки, разработанных и/или опубликованных в печати или сети Интернет;
- модельные документы или отдельные положения нормативных правовых документов, должностные и иные инструкции;
- описания внедренческих систем и организационных механизмов;
- сценарии, конспекты, программы, фотографии мероприятий (с пояснительными записками);
- отзывы и рецензии компетентных сторонних лиц и организаций, грамоты, дипломы и др. награды;

- документы, свидетельствующие о динамике участия детей в социально-значимой деятельности, о динамике количества трудоустроенных выпускников и тех, кто продолжил образование на более высоких уровнях;

- словарь ключевых терминов и др. документы.

При разработке моделей важно отразить, каким образом школа решает эти проблемы и осуществляет работу семьями таких детей.

Кроме описания предложенных моделей нужно иметь представление, какие модели потребуются в будущем. Могут быть предложены модели, основанные на использовании каких-то новых технологий, подходов, появление которых можно прогнозировать в ближайшее время в науке и практике (например, модель, основанная на использовании возможностей компьютерных технологий, робототехники и др.), а также модели, направленные на устранение еще нерешенных в данной области проблем, например, оказания помощи талантливым и одаренным детям с ОВЗ и др.