

## ПАРАДИГМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Ложкина Елена Юрьевна*

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Ключевые слова:* компоненты индивидуального человеческого капитала, образовательные профессиональные конкурсы, теоретические основы и организационно-педагогические условия, функционально-деятельностная модель.

*Автор рассматривает компоненты индивидуального человеческого капитала: капитал здоровья, капитал образования, культурно-нравственный капитал, трудовой, интеллектуальный и организационно-предпринимательский капитал через призму проведения образовательных профессиональных конкурсов, выявляет их влияние на развитие человеческого капитала образовательного учреждения.*

*Keywords:* individual components of human capital, educational professional competitions, the theoretical basis and the organizational and pedagogical conditions of functional activity-based model.

*The author considers the individual components of human capital: health capital, capital formation, cultural and moral capital, labor, intellectual and institutional venture capital in the light of educational professional competitions, identifies their impact on the human capital development of the educational institutions.*

Актуальность темы определяется значимостью влияния современных образовательных профессиональных конкурсов на формирование и развитие человеческого капитала образовательного учреждения, рост профессионального мастерства участников [4, 5, 6, 8].

Глобальный характер изменений в современном российском образовании заключается в серьезном обновлении целей образования, углублении индивидуализации обучения, развитии самоуправления и связи с общественностью, расширении инновационных методов образования и самообразования, введение федеральных образовательных стандартов [1, 7, 10, 11, 19, 21]. Актуальность исследования коррелирует с государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, целью которой является обеспечение высокого качества российского образования в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития российского общества и экономики, повышение эффективности реализации молодежной политики в интересах инновационного социально ориентированного развития страны.

Решение поставленных задач возможно при наличии педагогов, обладающих мотивацией, высокой профессиональной квалификацией, компетентностью и творческим потенциалом [1, 2, 3, 9, 11, 12, 14, 15].

Важнейшей предпосылкой развития творческой деятельности служит способность выделять свое профессиональное «Я» из окружающей педагогической действительности, противопоставлять себя как субъекта объектам своего воздействия и рефлексировать по поводу своих действий, слов и мыслей. Это возможно на уровне самоанализа собственной деятельности, в том числе в процессе участия в образовательных профессиональных конкурсах.

Главным резервом нашей страны, позволяющим выйти из кризиса и вернуться в число мировых держав, является человеческий капитал, способный продвигать научно-технический прогресс. Успех ускорения экономического роста любого региона зависит от успешного продвижения реформы образования [13, 16, 17, 18, 20].

Компоненты индивидуального человеческого капитала включают: капитал здоровья, капитал образования, культурно-нравственный капитал, трудовой, интеллектуальный и организационно-предпринимательский капитал и имеют общую черту – они неотчуждаемы от человеческой личности. В целом, становление человеческого капитала осуществляется через механизм социализации и

профессионализации в институциональной форме (система непрерывного образования, профессиональных конкурсов, информационного и культурного обслуживания, изучение развития системы производства) и в неинституциональной форме воспитания в семье, механизмов социального взаимодействия и общения.

Человеческий капитал является экономической категорией, которая характеризует совокупность сформированных и развитых в результате инвестиций производительных способностей, личных черт и мотиваций индивидов, которые находятся в их собственности, используются в экономической деятельности, способствуют росту производительности труда и благодаря этому влияют на рост доходов (зарботков) своего владельца и национального дохода.

В целом становление человеческого капитала осуществляется через механизм социализации и профессионализации в институциональной форме (система непрерывного образования, профессиональных конкурсов, информационного и культурного обслуживания, изучение развития системы производства) и в неинституциональной форме воспитания в семье, механизмов социального взаимодействия и общения.

В исследовании выявлены Противоречия между:

- потребностью во влиянии профессиональных образовательных конкурсов на развитие человеческого капитала образовательной организации и недостаточно изученным механизмом государственного регулирования развития человеческого капитала с учетом современных особенностей российской системы образования в целом и повышения квалификации, в частности;

- потребностью современного общества в системной организации и проведении конкурсной работы в органах управления образованием, в образовательных организациях и недостаточным уровнем научно-методического обеспечения для проведения конкурсных процедур;

- возрастающим запросом системы образования на качественную подготовку организаторов конкурсов, развитие человеческого потенциала организа-

ций-участников и отсутствием необходимых теоретических оснований и обоснованных моделей развития человеческого капитала средствами образовательных профессиональных конкурсов.

Выявленные противоречия позволили сформулировать проблему исследования следующим образом: Каковы подходы к развитию человеческого капитала образовательных организаций на основе социализации и профессионализации участников конкурсных процедур, обеспечиваемые средствами профессиональных образовательных конкурсов?

Цель исследования – разработка теоретических основ и организационно-педагогических условий реализации возможностей образовательных профессиональных конкурсов как средства развития человеческого капитала образовательной организации. Объект исследования – процесс развития человеческого капитала образовательной организации в различных организационных формах. Предмет исследования – процесс развития человеческого капитала образовательной организации средствами образовательных профессиональных конкурсов.

Нами была сформулирована гипотеза исследования: конкурс профессионального мастерства может стать средством развития человеческого капитала, если:

– обоснована специфика подготовки организаторов конкурса с учетом их деятельности (полномочий, задач и функций), особенностей (возрастных, профессиональных, образовательных) и потребностей (доступность, практикоориентированность, дискретность) к реализации потенциальных развивающих возможностей конкурса;

– разработаны теоретические основания и модель развития человеческого капитала средствами образовательных профессиональных конкурсов;

– выявлены и обоснованы подходы к пролонгированному научно-методическому сопровождению участников конкурса (на всех этапах конкурса и в постконкурсный период);

– определен перечень необходимых и достаточных организационно-педагогических условий реализации модели с учетом региональной специфики, обеспечивающих мотивацию самоактуализации и профессионального роста участников конкурса;

– комплекс средств диагностики учета и влияния профессиональных образовательных конкурсов позволяет идентифицировать развитие человеческого капитала образовательной организации.

Исходя из цели, предмета и гипотезы сформулированы следующие задачи исследования:

1. Обосновать педагогическую целесообразность проведения образовательных профессиональных конкурсов как средства развития человеческого капитала педагогических работников и выявить тенденции и проблемы всероссийских и региональных образовательных профессиональных конкурсов как развивающейся практики повышения квалификации педагогов.

2. Определить организационно-педагогические условия мотивации саморазвития и повышения квалификации субъектов образовательных профессиональных конкурсов.

3. Построить взаимосвязанный комплекс критериев и средств диагностики учета и влияния профессиональных образовательных конкурсов на развитие человеческого капитала образовательной организации.

4. Разработать функционально-деятельностную модель развития человеческого капитала средствами образовательных профессиональных конкурсов.

5. Разработать научно-методическое обеспечение подготовки и проведения образовательных профессиональных конкурсов.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы были использованы теоретические и эмпирические методы исследования. Теоретические методы: анализ научной литературы по проблеме исследования; анализ нормативных документов; обобщение, сравнение, систематизация, классификация, синтез теоретических позиций, взглядов, оценок, педагогическое проектирование, моделиро-

вание систем и процессов обучения, включая: историографический метод, позволивший проследить эволюцию понятия «человеческого капитала» в контексте его развития средствами профессиональных образовательных конкурсов; лично - ориентированный подход к развитию личности педагога через образование, самообразование, повышение квалификации; деятельностный подход, предполагающий использование методов активного обучения, методов организации и проведения опытно-экспериментального исследования. Эмпирические методы: наблюдение, диагностика, опрос, беседа, анкетирование, тестирование, метод экспертных оценок, социологический опрос, метод статистической обработки результатов исследования, обобщение педагогического опыта, педагогический эксперимент. В частности, использовались методы:

1. Анализ научной литературы, периодических изданий, документов, материалов архивов.

2. Социологические методы (опросы, анкеты, интервью), наблюдения.

3. Обобщение педагогического управленческого опыта по организации, подготовке и проведению региональных и Всероссийских профессиональных конкурсов.

4. Анализ продуктов творческой профессиональной деятельности организаторов и экспертов региональных и Всероссийских образовательных профессиональных конкурсов (планы, заявки, программы, справки, рецензии, протоколы, рекомендации, памятки и др.)

5. Анализ продуктов творческой деятельности участников конкурсов на подготовительном этапе, на этапе участия в конкурсе, после конкурса (творческое сочинение, эссе, тезисы выступления на этапе защиты системы педагогической работы, обобщение своего педагогического опыта, конспекты конкурсных уроков и др.).

6. Мониторинг системы стимулирования творческой активности учителей в условиях конкурса.

В настоящее время проведен констатирующий и формирующий эксперимент, выявлены особенности, характеристики и затруднения, возникающие в

ходе проведения и анализа региональных и Всероссийских образовательных профессиональных конкурсов профессионального мастерства (2009–2014 гг.), выявлено их влияние на развитие отдельных компонентов индивидуального человеческого капитала: здоровья, образования, культурно-нравственного капитала, трудового капитала и интеллектуального капитала, проявляющееся в мотивации самоактуализации и профессионального роста учителя – участника конкурса; уточнено понятие развитие человеческого капитала образовательной организации; теоретически обоснована педагогическая целесообразность развития человеческого капитала образовательной организации средствами педагогических профессиональных конкурсов; обоснована, разработана и апробирована функционально-деятельностная модель развития человеческого капитала средствами образовательных профессиональных конкурсов, определяющая цели, задачи, принципы, формы и условия развития педагогов; возможности управления профессиональным ростом педагогов на государственном уровне и уровне образовательной организации; определены специфические особенности подготовки организаторов конкурсов как целевой группы обучения; выявлены и обоснованы организационно-педагогические условия, обеспечивающие возможность реализации функционально-деятельностной модели развития человеческого капитала средствами образовательных профессиональных конкурсов в субъектах РФ; выявлены и обоснованы теоретические подходы к построению функционально-деятельностной модели, единой для всех категорий организаторов конкурсов; теория педагогического образования дополнена функционально-деятельностной моделью развития человеческого капитала средствами образовательных профессиональных конкурсов, определяющей цели, задачи, принципы, формы и условия развития педагогов; возможности управления профессиональным ростом педагогов на государственном уровне и уровне образовательной организации; дополнены организационно-педагогические условия мотивации саморазвития и повышения квалификации субъектов образовательных профессиональных конкурсов; научно-методическое обеспечение подготовки и проведения образова-

тельных профессиональных конкурсов; обоснованы подходы к пролонгированному научно-методическому сопровождению учителей-участников конкурса (на всех этапах конкурса и в постконкурсный период); разработан комплекс средств диагностики учета и влияния профессиональных образовательных конкурсов на развитие человеческого капитала образовательной организации; выявлены эффективные научно-методические подходы и лучшие региональные практики подготовки организаторов конкурсов.

В исследовании получены практические результаты, которые могут использоваться органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, осуществляющими образовательную деятельность. Результаты работы могут служить методической основой для развития человеческого капитала образовательных организаций, участвующих в инновационной деятельности, профессиональных конкурсных процессах; для профессионального роста каждого участника за счет разработки: организационно-педагогических условий мотивации саморазвития и повышения квалификации субъектов образовательных профессиональных конкурсов; положений о конкурсных процедурах (проект положения о проведении всероссийских конкурсов работников дошкольного образования, проект положения о конкурсе регионов и муниципалитетов на лучшие модели дошкольного образования для всех детей, включая модели раннего развития детей (от 2 месяцев до 3 лет); методических рекомендаций, направленных на подготовку организаторов конкурсов; программы и спецкурса для подготовки организаторов конкурсов регионального и федерального уровня; комплекса средств диагностики учета и влияния профессиональных образовательных конкурсов на развитие человеческого капитала образовательной организации; сборников по итогам апробации с рекомендациями для организации профессиональных образовательных конкурсов, таких как: Методические рекомендации по организации и проведению профессиональных образовательных конкурсов на федеральном, региональном и муниципальных уровнях; Методические рекомендации по внедрению опыта победителей конкурсных про-



цедур на получение денежного поощрения лучшими учителями в субъектах Российской Федерации; Методические рекомендации по заполнению форм отчетности реализации мероприятия приоритетного национального проекта «Образование»; Методические рекомендации по заполнению отчетности по формам «ПС» и «Д-обр» по реализации приоритетного национального проекта «Образование» и мероприятий по улучшению демографической ситуации; Ретроспективный анализ профессионального роста учителей – победителей конкурсных процедур в рамках приоритетного национального проекта «Образование» 2010-2012 гг. и развитие образовательных учреждений, в кадровый состав которых входит данная категория педагогов и др.

Все разработанные материалы распространены в 83 субъектах Российской Федерации. Результаты исследования используются органами управления образованием; организациями, реализующими программы дошкольного и общего образования; (дошкольного и общего профессионального образования), педагогическими и руководящими кадрами системы образования в ряде субъектов Российской Федерации в процессе проведения муниципальных, региональных, федеральных конкурсов.

Достоверность полученных результатов обеспечивалась соблюдением основных методологических принципов педагогической науки, комплексным применением апробированных в зарубежной и отечественной педагогике методов исследования, взаимопроверкой результатов, полученных по разным методикам, экспериментальной проверкой гипотезы, содержательным анализом выявленных фактов, использованием статистических процедур количественной обработки данных; непротиворечивостью методологических оснований, аргументированностью теоретических концепций, положенных в основу разработки методики исследования; использованием комплекса методов, адекватных объекту, предмету, цели и задачам исследования; качественно-количественным анализом массива эмпирических материалов, многократной апробацией результатов ис-

следования в практике проведения профессиональных образовательных конкурсов, воспроизводимостью результатов в различных субъектах Российской Федерации.

Представим некоторые результаты. В частности, в ходе исследования в части ретроспективного анализа профессионального роста педагогов-победителей конкурсных процедур 2010-2012 годов и процесса развития образовательных организаций, в кадровый состав которых входит данная категория педагогов, был произведен анализ следующих характеристик учителей: гендерный состав, возрастные данные, показатели эффективности профессиональной педагогической деятельности: рост качества образования, показатели творческого роста; самообразование; личностный и карьерный рост и т.д., а также программ развития образовательных организаций, в которых работают победители конкурсных процедур профессиональных образовательных конкурсов (результаты реализации программ развития образовательных организаций, показатели статистической отчетности, результаты исследований и проверок, особенности инноваций, проблем, возможностей распространения данного опыта и др.) на основании анкетирования 668 респондентов из 83 субъектов Российской Федерации.

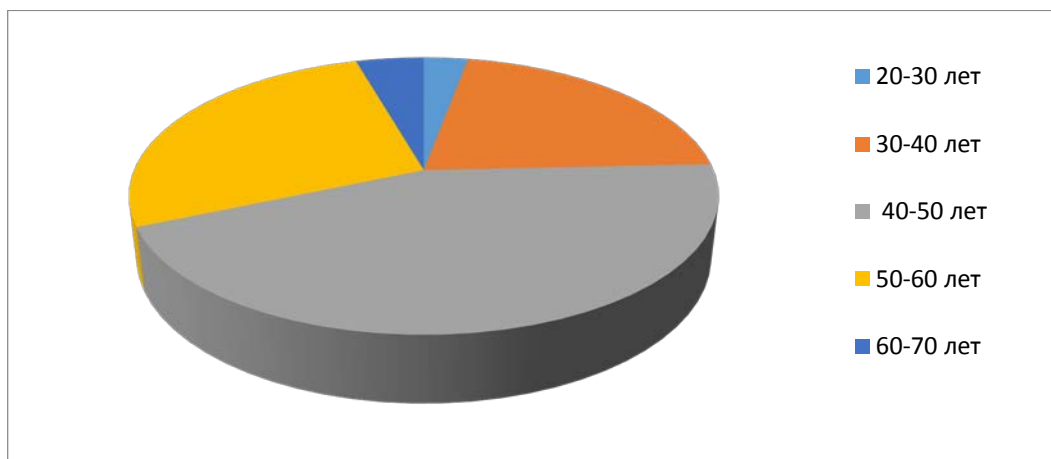
Результатом исследования явилось проведение социологического опроса, направленного на выявление объективной, достоверной, количественной и качественной информации о динамике профессионального роста победителей конкурсных процедур профессиональных образовательных конкурсов и развития образовательных организаций, в кадровый состав которых входит данная категория педагогических работников. В итоге были сформированы методические рекомендации, которые позволили сделать следующие выводы:

1. В конкурсных процедурах профессиональных образовательных конкурсов участвовали педагогические работники в возрасте от 20 до 70 лет. Наибольшую активность проявили педагогические работники в возрасте от 40 до 50 лет.

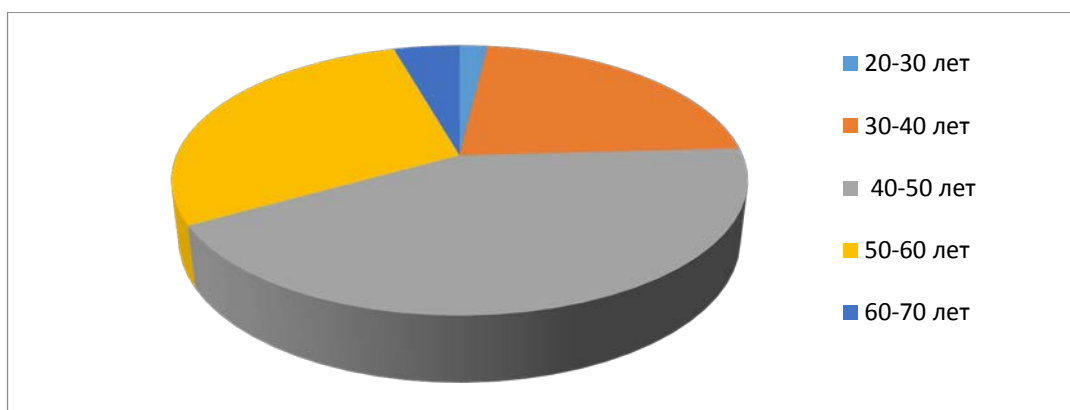
2. Значительное число победителей относятся к возрастной категории 40-50 лет (до 44,2%). Причем надо отметить определенный рост среди победителей

участников от 30 до 40 лет (2010 г. - 21,37%, 2011 г. – 22,2%, 2012 г. - 23,9%), и снижение числа победителей 60-70 лет (от 4,45% в 2010 г. до 3% в 2009 г.). По сравнению с 2011-2012 годами в 2010 году отмечался рост количества победителей в возрастной группе от 20 до 30 лет.

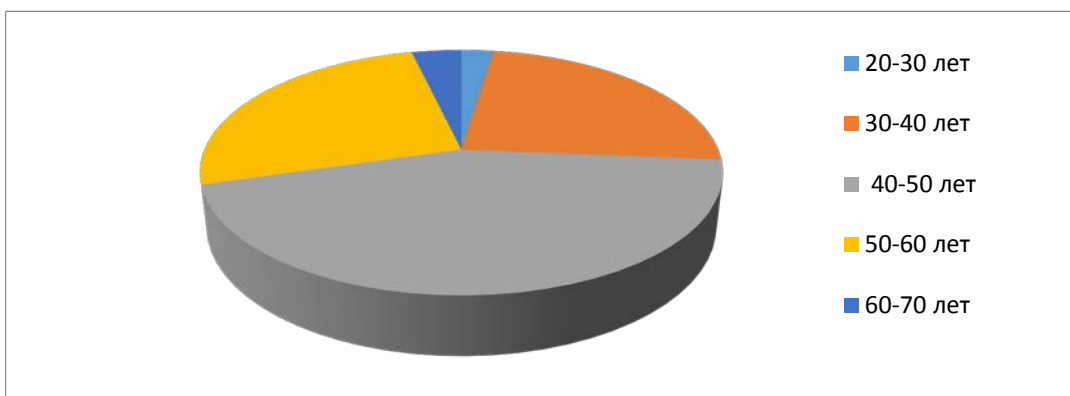
2010 год



2011 год



2012 год



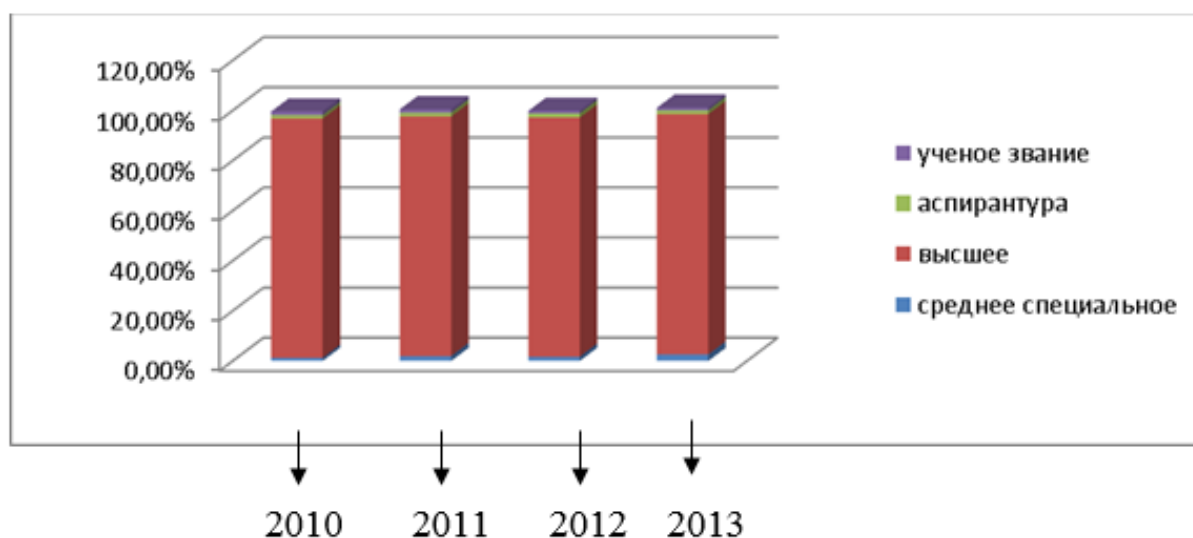
Это свидетельствует о тенденции к омоложению победителей и созданию в регионах педагогического потенциала с перспективой развития.

3. В 2010 году была отмечена максимально высокая доля педагогов-мужчин, победителей конкурсных процедур профессиональных образовательных конкурсов. Однако в последующие годы наблюдается снижение их числа в общем составе победителей.

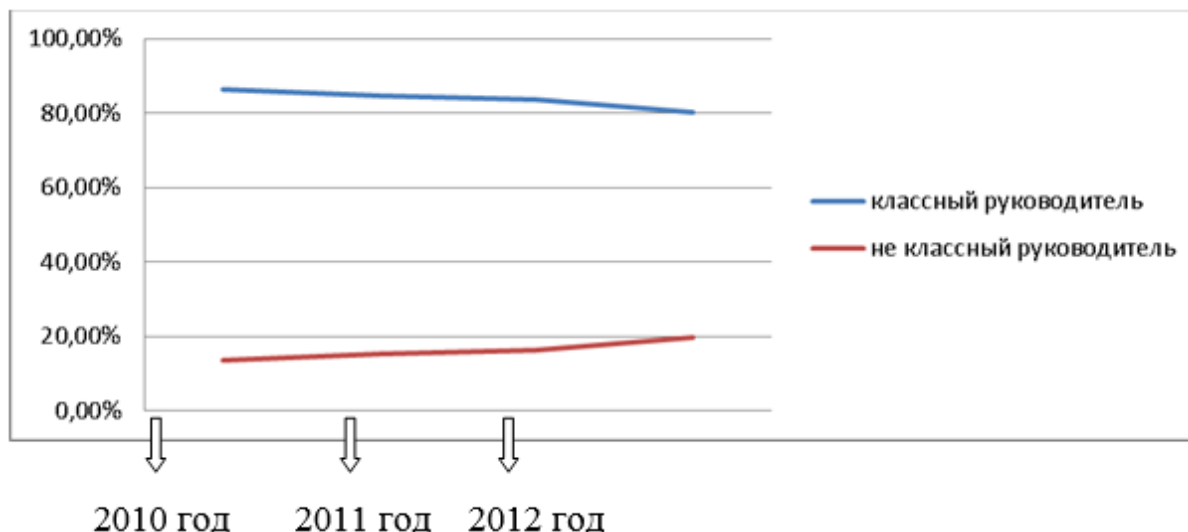
*Победители конкурса*

| <i>Год/пол</i> | <i>Женский</i> | <i>Мужской</i> |
|----------------|----------------|----------------|
| 2010 год       | 87,6%          | 12,4%          |
| 2011 год       | 89,9%          | 10,1%          |
| 2012 год       | 90,4%          | 9,65%          |

4. Основной состав участников конкурсных процедур имеют высшее образование, не имеют ученой степени и не обучаются в аспирантуре.



5. В 2010-2011 годах отмечалась низкая активность педагогов, не являющихся классными руководителями, однако в 2012 году в проведении конкурсных процедур наметился очевидный рост среди победителей, не выполняющих функции классных руководителей.

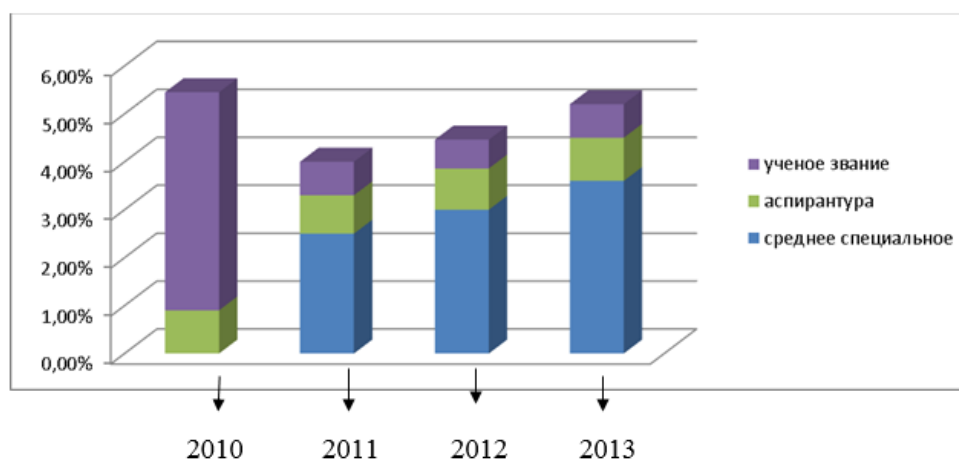


6. В конкурсе принимали участие учителя, стаж работы которых от 3 до 25 лет и более.

7. Среди победителей конкурса учителя, имеющие педагогический стаж от 3 до 25 лет и более. Причем в 2010 году победителей с небольшим стажем работы было больше, чем в 2011 и 2012 году.

| Стаж      | 2010 год         |                   | 2011 год         |                   | 2012 год         |                   |
|-----------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
|           | всего участников | из них победители | всего участников | из них победители | всего участников | из них победители |
| 3-5 лет   | 0,9%             | 1,6%              | 0,8%             | 0,6%              | 1%               | 0,4%              |
| 6-7 лет   | 2,3%             | 1,62%             | 2,57%            | 1,42%             | 2,14%            | 1,35%             |
| 8-10 лет  | 5,6%             | 4,77%             | 6,33%            | 4%                | 6,4%             | 5%                |
| 11-15 лет | 19,5%            | 20,27%            | 26%              | 19,4%             | 19,8%            | 20%               |
| 16-20 лет | 30,4%            | 30%               | 38,9%            | 30,7%             | 32,2%            | 31,6%             |
| 21-25 лет | 41,33%           | 42,9%             | 48,6%            | 43,8%             | 38,3%            | 41,4%             |

8. В основном в конкурсе принимали участие педагоги со средним специальным и высшим образованием. Незначительное число участников обучаются в аспирантуре или имеют ученую степень.



9. Основное количество претендентов являются участниками муниципальных профессиональных конкурсов.

10. Наблюдается очевидная динамика роста количества участников конкурса, выполняющих административные обязанности. Причем, несмотря на невысокий процент участия, процент победителей возрастает от года к году.

11. Повторное участие в значительной мере приводит к победе в конкурсе

|                    | 2010 год                |                           | 2011 год                |                           | 2012 год                |                           |
|--------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|
|                    | <i>всего участников</i> | <i>из них победителей</i> | <i>всего участников</i> | <i>из них победителей</i> | <i>всего участников</i> | <i>из них победителей</i> |
| участвуют впервые  | 88,9%                   | 87,7%                     | 79,2%                   | 78,9%                     | 72,7%                   | 73%                       |
| участвуют повторно | 11,1%                   | 12,3%                     | 20,8%                   | 21,1%                     | 27,3                    | 27%                       |

Так же ретроспективный анализ показал, что стимулирующим эффектом обладают не только непосредственные результаты конкурса - финансовая поддержка, но и повышение их статуса как победителей конкурсных процедур, но самое главное - наличие данной категории педагогов в кадровом составе образовательных организаций.

Все это позволяет сделать вывод о позитивном влиянии участников и победителей конкурсных процедур, как лидеров образования, способных формировать позитивные изменения в системе образования, к которому можно отнести следующие факторы:

1. Усиление внимания к системе образования со стороны руководителей всех уровней субъектов Российской Федерации.

2. Формирование на всех уровнях системы распространения и использования опыта победителей по основным направлениям модернизации системы отечественного образования.

3. Увеличение количества образовательных организаций, являющихся ресурсными центрами или стажировочными площадками, развитие их потенциала в создании и распространении своего опыта.

4. Формирование региональных и федерального банков данных об инновационной деятельности лучших практик системы образования Российской Федерации.

5. Создание организационных, мотивационных, информационных и финансовых условий, благоприятных для широкого распространения инновационной деятельности лучших практик системы образования Российской Федерации.

6. Совершенствование региональных систем повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на основе использования потенциала лучших педагогических работников и образовательных организаций, в которых они работают.

7. Стимулирование инновационной активности и развитие лидерского поведения педагогических работников, использующих инновационный опыт победителей конкурсных процедур профессиональных педагогических конкурсов.

8. Массовое распространение опыта локальных новшеств лучших педагогов, носителей инновационного опыта.

9. Формирование на базе ресурсных центров, стажировочных площадок долгосрочных программ освоения опыта реализации крупномасштабных модульных и системных изменений по основным направлениям модернизации российского образования.

Основные результаты исследования обсуждались на всероссийских вебинарах, интернет-конференциях и семинарах-совещаниях организаторов конкурса «Лучшие учителя – победители конкурсных процедур ПНПО», «Воспитатель года России», проводившихся в городах Москве, Московской области (2011, 2012, 2013 гг.), Санкт-Петербурге (2014 г.). Внедрение результатов исследования в практику осуществлялось в ходе экспериментальной работы в финале Всероссийского конкурса «Воспитатель года России», в рамках подготовки к конкурсам лучших учителей в Республиках Чувашия и Башкортостан, Калининградской, Курганской, Курской, Омской, Ростовской и Псковской областях.

### *Список литературы*

1. Бакурадзе А.Б. Влияние ценностей на мотивацию труда педагогов // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2013. – № 1.
2. Большухин Л.Ю., Маринова Е.В. Работа мастерских по русскому языку и литературе. // Эксперимент и инновации в школе 2012. №2.С.53-57.
3. Герасимова С.В., Захарова Н.В. Мастер-класс «Диагностика и развитие познавательных способностей первоклассников с использованием лего- и спектра - оборудования». // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2013. №6. С.71-74.
4. Ложкина Ю.Е. Методические рекомендации по заполнению отчетности по формам «ПС» и «Д-обр» по реализации приоритетного национального проекта «Образование» и мероприятий по улучшению демографической ситуации. // Эксперимент и инновации в школе. 2013. №4.С.45-57.
5. Ложкина Е.Ю. Методические рекомендации по внедрению опыта победителей конкурсных процедур на получение денежного поощрения лучшими учителями в субъектах Российской Федерации. // Эксперимент и инновации в школе. 2013. №2.С.35-40.
6. Ложкина Е.Ю., Агапкина Н.И., Турыгина Г.А. Методические рекомендации по заполнению форм отчетности реализации мероприятия приоритетного национального проекта «Образование» – «Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство» // Эксперимент и инновации в школе. 2013. № 1.
7. Мартыанова О. П., Сиденко Е. А. Готовность воспитателя дошкольного образовательного учреждения к инновационной деятельности. // Эксперимент и инновации в школе. 2014. №4. С.2-5.
8. Пахомова Е.М. Конкурс профессионального мастерства как средство повышения квалификации учителя: Дис.... канд. пед. наук: Москва, 2003. – 208 с.
9. Прохорова С.Ю. Организация и проведение регионального конкурса исследований младших школьников «малая академия». // Муниципальное образование: инновации и эксперимент 2011. №4.С. 53-57.



10. Рязанцева О.Н. Повышение профессионального мастерства классных руководителей на основе использования практико-ориентированных способов обучения. // Муниципальное образование: инновации и эксперимент 2011. №2.С. 63-73.
11. Сиденко А. С. Типы и особенности педагогических разработок в условиях введения в школе стандарта второго поколения // Эксперимент и инновации в школе. 2013. №5.С.10-14.
12. Сиденко А.С. Использование сетевого взаимодействия для обеспечения развития инновационного потенциала педагогов // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2012. – № 4.
13. Сиденко А.С. Компоненты исследовательского проекта как средство выстраивания обоснования темы диссертационного исследования. // Инновационные проекты и программы в образовании. 2012. №2.С.68-78.
14. Сиденко А.С. О модели внутрифирменного повышения квалификации по подготовке школ к реализации ФГОС второго поколения. // Инновационные программы и проекты в образовании. 2011. №4. С. 41-45.
15. Сиденко Е. А. Основные затруднения учителей при переходе на ФГОС второго поколения. // Эксперимент и инновации в школе. 2012. №2.С.4-7.
16. Сиденко Е.А. О всемирном юбилейном конкурсе творческих работ детей и подростков по теме: «Год России в Нидерландах и Нидерландов в России». // Эксперимент и инновации в школе. 2013. №6. С.2-19.
17. Шклярова О. А., Демин С. В. Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в образовательном учреждении // Инновационные проекты и программы в образовании. 2013. №5. С.25-29.
18. Шмигирилова И.Б. Школьное образование: проблемы реализации компетентностного подхода. // Инновационные проекты и программы в образовании. 2014. №3.С. 18-22.
19. Яковлева Г.В. Содержание и организация инновационной деятельности в современном дошкольном образовательном учреждении.// Эксперимент и инновации в школе 2011. №3. С. 3-6.

20. Ярославцева Е. Н. Разработка модели системы оценки качества образования, стимулирующей развитие современной гимназии в инновационном режиме. // Инновационные проекты и программы в образовании. 2012. №5. С.70-78.

21. Яшина Г.А., Сиденко А.С., Сиденко Е.А. Необходимое условие введения ФГОС второго поколения – создание инновационной среды образовательной организации средствами внутрифирменного повышения квалификации. // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2014. №4. С. 66-70.

---

**Ложкина Елена Юрьевна** – начальник отдела, Министерство образования и науки, Россия, Москва.

---