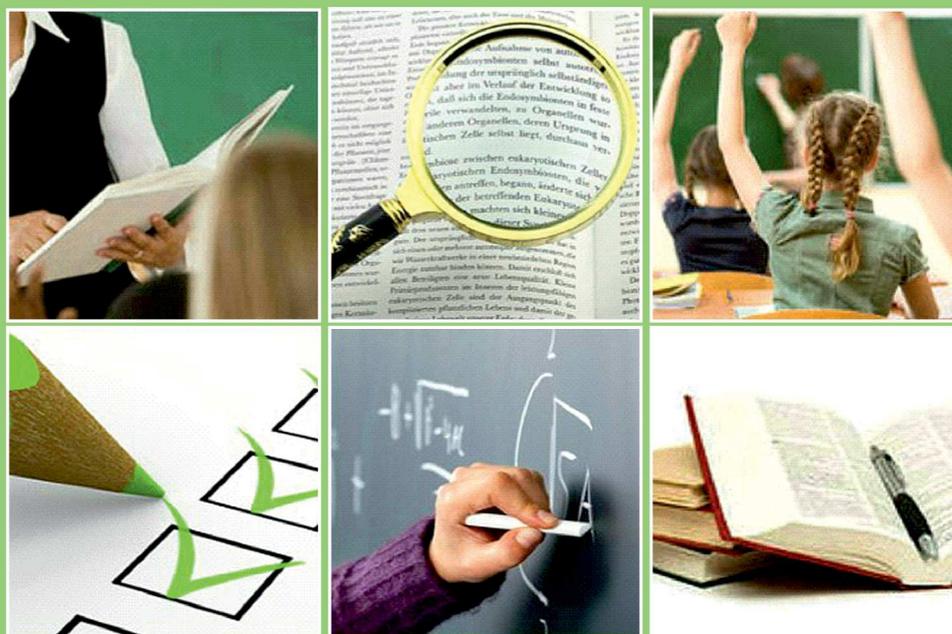


НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

научно-методический журнал



2021 №3 (14)



ГБУ ДПО "Региональный центр оценки
качества и информатизации образования"

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Научно-методический журнал

Издаётся с 2016 года
Выходит 2 раза в год



2021 № 3 (14)

Учредитель и издатель

ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования»
(Россия, г. Челябинск, ул. Комсомольская 20а)

Главный редактор

Барабас А.А., Почетный работник общего образования РФ, канд.
пед. наук

Заместитель главного редактора

Ильясова О.А., канд. пед. наук, доцент

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Коузова Е.А., Отличник просвещения РФ (г. Челябинск)

Тюрина Е.А. (г. Челябинск)

Титаренко Н.Н., канд. пед. наук, доцент (г. Челябинск)

Логвинова И.М., Почетный работник общего образования РФ,
канд. пед. наук, доцент (г. Москва)

Киприянова Е.В., доктор пед. наук (г. Челябинск)

Потапова М.В., доктор пед. наук, профессор (г. Челябинск)

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Баранова Ю.Ю.

Томин Б.П.

Бенко Е.В., канд. психол. наук

Подвилова О.Н., канд. пед. наук

Латыпова И.В.

Николаева В.В.

Орехова Т.А.

Скочилова Е.Ю.

Солодкова Е.А.

РЕДАКЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ГРУППА

Вострякова О.В.

Першукова В.А.

Дмитриева Л.А.

Пекарская Л.В.

Шумакова В.И.

Бакач Е.В.

Майданова М.С.

Трунова Е.Е.

Адрес редакции:
454091 г. Челябинск,
ул. Комсомольская, 20а,
ГБУ ДПО «Региональный центр
оценки качества и
информатизации
образования»
Телефон (факс)
8 (351) 217-30-89
E-mail: info@rcokio.ru

С требованиями к
оформлению статей можно
ознакомиться на сайте
www.rcokio.ru

Журнал зарегистрирован в
Управлении Роскомнадзора
по Челябинской области
от 19.12.2016 г.

Свидетельство

ПИ № ТУ74-01297

Журнал индексируется в РИНЦ

16+

Технический редактор:

Майданова М.С.

Редактор: *Першукова В.А.*

Вёрстка: *Майданова М.С.*

Дата выхода продукции 24.12.2021

Формат 60x84 1/8. Бумага
офсетная.

Гарнитура Times

Усл. печ. л. 15,93

Тираж 100

Заказ № 2112107

Цена свободная

Отпечатано в типографии
ГБУ ДПО «Региональный центр

оценки качества и
информатизации
образования»

Россия, 454091,

г. Челябинск,

ул. Комсомольская, 20а

Редакция журнала может не разделять точку
зрения авторов публикаций

Ответственность за содержание статей и качество перевода
аннотаций несут авторы публикаций

**SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL PROVISION TO
ASSESSMENT THE EDUCATION QUALITY**

Scientific and methodical journal

Published since 2016
Published two times a year



2021 № 3 (14)

Founder and Publisher

«Regional Center to Quality Assessment and Informatization in Education»
(Russia, Chelyabinsk, 20a, Komsomolskaya str.)

Editor-in-Chief

A.A. Barabas, Honourable worker of the general education of the Russian Federation, Candidate of Pedagogical Sciences

Deputy Editor-in-Chief

O.A. Ilyasova, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor

EDITORIAL BOARD

E.A. Kouzova, Excellent Education of the Russian Federation (Chelyabinsk)

E.A. Tyurina (Chelyabinsk)

N.N. Titarenko, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (Chelyabinsk)

I.M. Logvinova, Honourable worker of the general education of the Russian Federation, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (Moscow)

E.V. Kipriyanova, Doctor of Pedagogical Sciences (Chelyabinsk)

M.V. Potapova, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor (Chelyabinsk)

EDITORIAL TEAM

Yu.Yu. Baranova

B.P. Tomin

E.V. Benko, Candidate of Psychological Sciences

O.N. Podivilova, Candidate of Pedagogical Sciences

I.V. Latypova

V.V. Nikolaeva

T.A. Orekhova

E.Yu. Skochilova

E.A. Solodkova

EDITORIAL AND PUBLISHING GROUP

O.V. Vostryakova

V.A. Pershukova

L.A. Dmitrieva

L.V. Pekarskaya

V.I. Shumakova

E.V. Bakach

M.S. Maidanova

E.E. Trunova

Editorial office's address: 20a,
Komsomolskaya str.,
Chelyabinsk, 454091, Russia
Telephone: +7(351) 217-30-89
E-mail: info@rcokio.ru

All the requirements
are available on the web-site
www.rcokio.ru

Academic periodical is
registered in Department of
Roskomnadzor in the
Chelyabinsk region
from 19.12.2016
ПИ № ТУ74-01297
The journal is indexed in RSCI

16+

Technical editor: *Maidanova M.S.*
Editor: *Pershukova V. A.*
Imposition: *Maidanova M.S.*

Release date 24.12.2021

Format 60x84 1/8.

Litho paper.

Font Times.

Conventional print. Sh. 15,93

Circulation is 100 copies.

Order № 2112107

Open price

Printed by

«Regional center to
assessment quality and
informatization in education»
20a, Komsomolskaya str.,
Chelyabinsk, 454091, Russia

The Editorial Board may not share the views of author

Authors are responsible for the article and quality of annotations'
translation

СОДЕРЖАНИЕ

ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ И ТЕОРИИ В ОБЛАСТИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

ШКОЛЬНИКОВА М.Ю., НИКОЛАЕВА В.В., СОКОЛОВА Е.И. Актуальные аспекты обновления концепции регионального сетевого экспертного сообщества в условиях развития единой системы оценки качества образования7

ДУБЫНИНА Т.В. Методологические аспекты применения педагогом образовательных платформ и сервисов для объективной системы оценивания образовательных результатов12

ЭПОВА Н.П. Основные направления деятельности руководителя учреждения дополнительного профессионального образования в рамках мотивирующего мониторинга17

ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

БАРАБАС А.А. Вклад региональных инновационных площадок в формирование и реализацию региональной политики в сфере оценки качества образования 28

ТИМЕРХАНОВ Д.Г., КАЦАЙ И.И., ГРЕБНЕВА Ю.А. Технология разноуровневого обучения на основе средневзвешенной системы оценивания... 35

МИШИНА Е.В. Сопровождение адаптации подростков-мигрантов как условие обеспечения качества образования (опыт работы по программе НААЛЕ государства Израиль).....43

БРАШКО Е.В. Ешкосчёт учащихся как одно из условий создания благоприятного психологического климата для повышения познавательной активности обучающихся.....49

ИЛЬЯСОВА О.А., БАКАЧ Е.В. Тренинг корпоративной культуры как инструмент внутриорганизационного обучения педагогических работников учреждения дополнительного профессионального образования..... 53

ШУМОВА И.В. Из опыта работы образовательной организации по формированию системы оценки уровня достижения планируемых результатов обучающихся.....57

ПОТЕНЦИАЛ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ И ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ

ПАПКОВА Н.В. Внедрение в школе модели урочной и внеурочной деятельности через работу на платформе для онлайн-обучения..... 63

ФАДЕЕВ Л.В., ЗУБАИРОВ А.Ф. Модель организации информационного взаимодействия в ИКТ-насыщенной среде образовательной организации.....66

САЛЬНИКОВА Е.А. Школьная цифровая платформа как инструмент организации персонализированного обучения.....70

ВЕДЕРНИКОВА Л.С., КАРИМОВА Н.Г. Формирование и развитие у педагогов общеобразовательной организации информационно-управленческой культуры..... 73

ЕРЕМИНА Е.В., ТАШКИНОВА О.О. Организация работы школы в информационной системе «Аттестация педагогических работников»..... 78

СОДЕРЖАНИЕ

СОВРЕМЕННОЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГОВ

КОРЯКИНА Ю.И., ВОРОНИН С.С. Тьюторское сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников в Челябинской области.....	82
ЛАТЫПОВА И.В. Совершенствование профессиональной компетентности руководителя на основе оценки эффективности деятельности руководителя.....	89
ИЛЬЯСОВА О.А., ТАШКИНОВА О.О., ВОСТРЯКОВА О.В. Применение кейс-технологии при повышении квалификации специалистов, сопровождающих аттестацию педагогических работников.....	94
МОРОЗОВ И.В. Содержательные аспекты подготовки специалистов, привлекаемых к государственной итоговой аттестации.....	97
КИСЕНКО В.Н., ПЕКАРСКАЯ Л.В. Практические аспекты деятельности региональной инновационной площадки в реализации программ стажировок.....	101
ВОРОНИН С.С., НИКОЛАЕВА В.В., СОКОЛОВА Е.И. Презентация стажировочной площадки по управлению проведением олимпиад школьников в общеобразовательной организации.....	106
БАЗАРНОВА Н.Д., БЕЛЯЕВА Т.К. Коучинг в работе с молодым учителем как инновационная форма педагогического наставничества.....	109
АНТОНЕНКОВА М.С., СКОЧИЛОВА Е.Ю. Практические аспекты реализации программы стажировки программы повышения квалификации для педагогических работников на базе образовательной организации.....	117
ГОЛОЩАПОВА Л.А., СЕЛИВАНОВА О.С., МОИСЕЕНКО С.А. Стажировка как фактор совершенствования профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды.....	124
ABSTRACTS AND KEYWORDS.....	129
ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ СТАТЕЙ для публикации в научно-методическом журнале «Научно-методическое обеспечение оценки качества образования».....	135

CONTENTS

QUESTIONS OF THE METHODOLOGY AND THEORY IN EDUCATION QUALITY ASSESSMENT

SHKOLNIKOVA M.Yu., NIKOLAEVA V.V., SOKOLOVA E.I. Informative aspect of renewal of regional network expert society Concept under the conditions internal education quality assessment development..... 7

DUBYNINA T.V. The practice of using educational platforms and services by a teacher for an objective system for assessing educational results..... 12

EPOVA N.P. Main activity directions of supervisor of additional professional education institution within the framework of motivating monitoring17

EFFECTIVE PRACTICES OF EDUCATION QUALITY ASSESSMENT

BARABAS A.A. Contribution of regional innovational platforms in formation and implementation of regional policy in the field of education quality assessment.....28

TIMERFANOV D.G., KATSAY I.I., GREBNEVA Yu.A. Technology of different learning on the weighted average assessment system.....35

MISHINA E.V. Support for migrant adolescents' adaptation as a condition for ensuring the education quality (case study of the NAALE program in the state of Israel).....43

BRASHKO E.V. «Yyeshki» count as one of the conditions for creating a favorable psychological climate for increasing the cognitive activity of students 49

ILYASOVA O.A., BAKACHE V. Corporate training culture as an instrument inside of pedagogical staff organizational training of additional professional education institution 53

SHUMOVA I.V. From the experience of an educational organization in the formation of a system for assessing the level of achievement of the planned results of students.....57

THE POTENTIAL OF INFORMATION SYSTEMS AND INFORMATION SECURITY IN EDUCATION

PAPKOVA N.V. Implementation of class-time and extracurricular activity model through work on the platform for online education at school 63

FADEEV L.V., ZUBAIROV A.F. Model of information interaction in the IT environment of the educational organization..... 66

SALNIKOVA E.A. School digital platform as an instrument of personalized education organization..... 70

VEDERNIKOVA L.S., KARIMOVA N.G. Formation and development of teachers of general education institution of informational and managing culture. 73

YEREMINA E.V., TASHKINOVA O.O. School work organization in informational system «Pedagogical staff certification».....78

CONTENTS

THE MODERN ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION OF TEACHERS

KORYAKINA Yu.I., VORONIN S.S. Tutoring support of continuous professional development of pedagogical workers in Chelyabinsk region.....	82
LATYPOVA I.V. Improving the professional competence of the head based on the evaluation of the effectiveness of the head.....	89
ILYASOVA O.A., TASHKINOVA O.O., VOSTRYAKOVA O.V. Case-technology appliance in advanced training of specialists that support pedagogical staff certification.....	94
MOROZOV I.V. Informative aspects of specialists' training that are engaged in state final certification.....	97
KISENKO V.N., PEKARSKAYA L.V. Activity practical aspects of regional innovational platform in internship programs implementation	101
VORONIN S.S., NIKOLAEVA V.V., SOKOLOVA E.I. Presentation of the internship platform for the management of the Olympiads of schoolchildren in a general education organization.....	106
BAZARNOVA N.D., BELYAEVA T.K. Coaching in work with a young teacher as an innovative form of pedagogical mentoring.....	109
ANTONINKOVA M.S., SKOCHILOVA E.Yu. Practical aspects in the implementation of a professional development program for teachers in an educational organization.....	117
GOLOSHCHAPOVA L.A., SELIVANOVA O.S., MOISEENKO S.A. Internship as a factor of teachers professional competences improvement under the conditions of digital educational environment	124
ABSTRACTS AND KEYWORDS.....	129
REQUIREMENTS TO TEXT FORMAT for publication in the scientific and methodical journal «Scientific and methodical provision to assessment the education quality».....	135

УДК 37.014

**АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОБНОВЛЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ
РЕГИОНАЛЬНОГО СЕТЕВОГО ЭКСПЕРТНОГО СООБЩЕСТВА
В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ**

М.Ю. Школьников, В.В. Николаева, Е.И. Соколова

В статье изучен опыт реализации Концепции регионального сетевого экспертного сообщества, актуализируется необходимость обновления Концепции. Авторами статьи рассматриваются такие аспекты обновления Концепции, как механизм формирования реестра регионального сетевого экспертного сообщества и направления деятельности регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования.

Ключевые слова: *оценка качества образования, региональная система оценки качества образования, экспертная деятельность в сфере оценки качества образования, региональное сетевое экспертное сообщество, реестр экспертов.*

Формирование и функционирование экспертного сообщества является неотъемлемой частью региональной системы оценки качества образования, а управление деятельностью экспертного сообщества представляет собой одну из задач реализации модели управления качеством образования в рамках региональной политики в сфере оценки качества образования Челябинской области.

Решение задач по обеспечению профессионального развития педагогического сообщества Челябинской области нашло отражение в практическом опыте формирования и функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования, закрепленном в Концепции регионального сетевого экспертного сообщества (2018 – 2021 годы) (далее – Концепция) [2]. В Концепции с опорой на накопленный практический опыт создания и использования на

региональном уровне эффективных инструментов обеспечения развития региональной системы оценки качества образования были сформулированы цель, задачи и направления экспертной деятельности; разработаны и описаны механизмы управления деятельностью регионального сетевого экспертного сообщества и показатели результативности его функционирования. Мероприятия по реализации Концепции закреплены в Дорожной карте, рассчитанной также на период с 2018 по 2021 годы и основанной на применении организационных, информационных и методических механизмов управления экспертным сообществом. Оценка результативности функционирования экспертного сообщества в заявленный период показала действенность применения данных механизмов и актуальность деятельности экспертного сообщества в целом [3].

В ходе применения организационного механизма была сформирована нормативно-правовая база для обеспечения деятельности регионального сетевого экспертного сообщества в региональной системе: деятельность регионального сетевого экспертного сообщества регламентирована приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2018 г. № 03/3758, утвержден порядок формирования и функционирования регионального реестра экспертов в сфере оценки качества образования и работы экспертной площадки профессионально-общественного обсуждения и профессионально-общественной экспертизы (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 05.06.2019 г. № 01/2038).

Запуск регионального реестра экспертов в

сфере оценки качества образования на виртуальной информационной методической площадке (далее – ВИМП) – результат применения информационного механизма управления. Это позволило сформировать базу данных региональных экспертов (на 2021 год – 3 773 эксперта).

В рамках применения методического механизма управления в период с 2018 по 2021 годы успешно реализованы методические мероприятия: разработаны и реализуются программы повышения квалификации и программа профессиональной переподготовки «Экспертиза в сфере оценки качества образования» по направлениям экспертной деятельности, опубликованы научно-прикладные статьи и материалы по актуальным вопросам экспертной деятельности в сборниках межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития систем оценки качества образования», в периодическом научно-методическом журнале ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» «Научно-методическое сопровождение оценки качества образования»; сформирована традиция представления успешных экспертных практик в сфере оценки качества образования на ВИМП в рамках ежегодных региональных мероприятий: Южно-Уральское педагогическое собрание, съезд руководителей образовательных организаций, презентационный проект «День образовательной агломерации»; созданы условия для проведения профессионально-общественного обсуждения и профессионально-общественной экспертизы методических материалов, инструментария оценочных процедур, проектов распорядительных документов региональной системы оценки качества образования в рамках межмуниципальных проектных групп в составе образовательной агломерации по реализации региональной политики в сфере оценки качества образования.

Таким образом, представленные результаты продемонстрировали успешность деятельности регионального сетевого экспертного сообщ-

ества в период с 2018 по 2021 годы. В то же время своевременное исполнение мероприятий Дорожной карты реализации Концепции обозначило необходимость ее обновления.

Необходимость обновления действующей Концепции в первую очередь связана с ростом оценочных процедур на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Это в свою очередь актуализирует задачи обновления единой региональной базы данных экспертов в сфере оценки качества образования, координации деятельности специалистов системы образования, привлекаемых к экспертному оцениванию и управлению этой деятельностью, применению технологий эффективного сетевого управления потенциалом регионального профессионального педагогического сообщества. Также стоит отметить повышение требований к профессиональной компетентности экспертов, привлекаемых к федеральным, региональным и муниципальным процедурам оценки качества образования. Решение задачи непрерывного профессионального развития педагогических работников в настоящее время происходит с помощью создания и внедрения единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и региональной системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области.

Таким образом, в региональной системе сложилось объективное понимание того, что обновление Концепции должно решить вопрос потребности в продолжении использования на региональном уровне инструментов обеспечения развития региональной системы оценки качества образования в части реализации экспертной деятельности посредством осуществления сетевого взаимодействия представителей различных групп экспертов регионального сетевого экспертного сообщества.

Сразу стоит отметить, что содержательно обновленная Концепция, срок действия которой определен 2022 – 2024 годами, коррелиру-

ется с Концепцией 2018 – 2021 годов. В рамках обновления Концепции на основе обзора и анализа изменений в первую очередь был актуализирован перечень нормативных и методологических документов федерального и регионального уровней; существенно уточнены направления и содержание экспертной деятельности, актуализированы механизмы управления деятельностью регионального сетевого экспертного сообщества, обновлены условия функционирования регионального сетевого экспертного сообщества.

Авторы-составители Концепции отмечают, что методология актуализации Концепции основана на позициях обновления, отраженных в концептуальных документах развития образования: на федеральном уровне – в Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 г. № Р-76; на региональном – в Концепции (обновленной) региональной системы оценки качества образования, утвержденной приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 21.09.2020 г. № 01/1958, а также в Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.06.2021 г. № 01/1753) [1].

Целью деятельности регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования, как и первой редакции Концепции, определено использование потенциала экспертов для развития региональной системы оценки качества образования посредством применения организационных, информационных и методических механизмов управления экспертным сообществом в сфере оценки качества образования.

Формулировка задач по достижению цели отразила вектор обновления Концепции:

в части организационного механизма одна из задач содержит идею обновления норматив-

но-правовой базы для обеспечения деятельности экспертного сообщества в региональной системе оценки качества образования, актуализации и обеспечения реализации порядка формирования и функционирования регионального реестра сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования;

информационный механизм управления региональным сетевым экспертным сообществом предполагает «переформатирование» регионального реестра экспертов в части функционирования в информационный ресурс экспертов в сфере оценки качества образования, оценки профессионального мастерства и квалификаций экспертов в сфере оценки качества образования и обеспечение его применения.

В обновлении методического механизма управления региональным сетевым экспертным сообществом в сфере оценки качества образования необходимо отметить актуальную задачу организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки претендентов на статус экспертов по программам дополнительного профессионального образования по направлениям экспертной деятельности.

Существенные изменения коснулись и функционирования регионального реестра экспертов: в редакции Концепции 2018 – 2021 годов для включения в реестр педагогического работника достаточно было наличие распоряжительного документа Министерства образования и науки Челябинской области о присвоении статуса эксперта. В обновленной Концепции основанием для внесения субъекта в реестр является успешное (повышенный и высокий уровень предполагает выполнение более 60% диагностической работы) прохождение оценочной процедуры, организованной и проведенной ОГБУ «Челябинский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов» и направленной на диагностику уровня профессионального мастерства и квалификаций экспертов в сфере оценки качества образования. Такой подход к формированию регионального сетевого экспертного сообщества, по мнению авторов-

составителей Концепции, позволяет повышать качество подготовки экспертов, составляющих кадровый потенциал региональной системы образования. обусловлено непрерывным развитием системы оценки качества образования. Для наглядности целесообразно представить обновление направлений экспертной деятельности в

Существенные изменения были внесены в направления экспертной деятельности, что

Таблица 1

Направления деятельности регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования

Концепция (2018 – 2021 гг.)	Концепция (2021 – 2024 гг.)
<p>1) экспертная деятельность в рамках РИКО;</p> <p>2) экспертная деятельность в рамках НИКО;</p> <p>3) мониторинг объективности проведения МСИ, ВПР, НИКО, РИКО;</p> <p>4) экспертная деятельность в рамках ГИА (эксперты ОГЭ, ЕГЭ);</p> <p>5) экспертная деятельность в рамках олимпиад школьников;</p> <p>6) эксперты в сфере государственной регламентации образовательной деятельности;</p> <p>7) специалисты, привлекаемые к всестороннему анализу профессиональной деятельности педагогических работников;</p> <p>8) профессионально-общественная экспертиза</p>	<p><i>На региональном уровне</i></p> <p>1) экспертная деятельность в рамках НИКО;</p> <p>2) экспертная деятельность в рамках мониторинга объективности проведения МСИ, олимпиад школьников (ВсОШ и ООШ) и НИКО;</p> <p>3) экспертная деятельность в рамках ГИА (эксперты ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ);</p> <p>4) экспертная деятельность в рамках олимпиад школьников (ВсОШ и ООШ);</p> <p>5) экспертная деятельность в сфере государственной регламентации образовательной деятельности;</p> <p>6) экспертная деятельность в рамках процедуры аттестации педагогических работников (деятельность специалистов, привлекаемых к всестороннему анализу профессиональной деятельности педагогических работников);</p> <p>7) экспертная деятельность в рамках профессионально-общественной экспертизы;</p> <p>8) экспертная деятельность в рамках мониторинга оценки муниципальных механизмов управления качеством образования;</p> <p>9) экспертная деятельность в рамках оценки предметных и методических компетенций педагогических работников;</p> <p>10) экспертная деятельность в рамках независимой оценки квалификаций педагогов</p> <p><i>На муниципальном уровне</i></p> <p>1) экспертная деятельность в рамках ВПР, диагностики уровня индивидуальных достижений (метапредметных планируемых результатов) обучающихся 4-х классов (комплексная работа), диагностики уровня индивидуальных достижений (метапредметных планируемых результатов) обучающихся 7-х классов (индивидуальный проект);</p> <p>2) экспертная деятельность в рамках мониторинга объективности проведения ВПР, РИКО;</p> <p>3) экспертная деятельность в рамках мониторинга эффективности деятельности руководителя</p>

Представленные в таблице направления деятельности экспертного сообщества характеризуют не только расширение спектра экспертных процедур, но и распределение их в соответствии с уровнями осуществления – муниципальным и региональным.

Кроме того, в Концепции уточнены требования, предъявляемые к экспертам по направлениям оценки качества образования: уровень образования, стаж работы в сфере образования, а также специальные требования, отражающие специфику конкретной оценочной процедуры.

В обновленной Концепции описывается активная форма информационно-технологического ресурса функционирования регионального сетевого экспертного сообщества – реестра региональных экспертов в сфере оценки качества образования. Информационный ресурс экспертов в сфере оценки качества образования, оценки профессионального мастерства и квалификаций экспертов в сфере оценки качества образования (далее – Информационный ресурс) включает в себя модуль оценки и модуль экспертизы. Таким образом, оценочная процедура осуществляется непосредственно на Информационном ресурсе и позволяет кандидату в эксперты того или иного направления экспертной деятельности сразу увидеть свой результат (низкий, базовый, повышенный и высокий уровень), определить свой (индивидуальный) образовательный маршрут посредством выбора образовательных событий и активностей, курсов повышения квалификации. Так, использование Информационного ресурса делает региональный реестр экспертов в сфере оценки качества образования активным инструментом оценки профессионального мастерства и профессиональных компетенций педагогических работников, позволяет создать условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников и формирования тьюторского сообщества в сфере оценки качества образования.

Результативность функционирования регионального сетевого экспертного сообщества является важным элементом управления,

позволяющим провести комплексный анализ результатов деятельности, определить необходимые меры по совершенствованию функционирования экспертного сообщества в сфере оценки качества образования. Показатели результативности функционирования регионального сетевого экспертного сообщества определены целью Концепции и направлены на оценку результативности применения организационных, информационных и методических механизмов управления региональным сетевым экспертным сообществом в сфере оценки качества образования.

Список литературы

1. Концепция (обновленная) региональной системы оценки качества образования (Челябинская область). - 2-изд., испр. и доп. – Челябинск : РЦОКИО, 2020. - 129 с.
2. Концепция регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования области : приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2018 г. № 03/3758. - URL: <https://rcokio.ru/regionalnye-kontseptsii/> (дата обращения: 29.10.2021).
3. Концепция регионального сетевого экспертного сообщества как эффективный ресурс развития региональной системы оценки качества образования/ М. Ю. Школьникова, В. В. Николаева, О. В. Вострякова, Е. И. Соколова // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования, 2019 № 1 (6). – С. 7-9.

References

1. Kontseptsiya (obnovlennaya) regional'noj sistemy otsenki kachestva obrazovaniya (Chelyabinskaya oblast'). - 2-izd., ispr. i dop. – Chelyabinsk : RTSOKIO, 2020. - 129 s.
2. Kontseptsiya regional'nogo ekspertnogo soobshchestva v sfere otsenki kachestva obrazovaniya oblasti : prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Chelyabinskoj oblasti ot 24.12.2018 g. № 03/3758. - URL: <https://rcokio.ru/regionalnye-kontseptsii/> (data obrashcheniya: 29.10.2021).
3. Kontseptsiya regional'nogo setevogo

ekspertnogo soobshchestva kak effektivnyj resurs razvitiya regional'noj sistemy otsenki kachestva obrazovaniya/ М. Yu. Shkol'nikova, V. V. Nikolaeva, O. V. Vostryakova, E. I. Sokolova // Nauchno-metodicheskoe obespechenie otsenki kachestva obrazovaniya, 2019 № 1 (6). – S. 7-9.

Сведения об авторах

Школьникова Марина Юрьевна – заместитель директора ОГБУ «Челябинский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов», г. Челябинск

Николаева Владислава Валериевна – начальник отдела сопровождения мероприятий с одаренными детьми ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Соколова Екатерина Игоревна – методист

отдела сопровождения мероприятий с одаренными детьми ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Information about authors

Shkolnikova M.Yu. – Deputy Director of Regional State Budget Institution «Chelyabinsk Center of Professional Mastery Assessment and Teachers Qualification», Chelyabinsk

Nikolaeva V.V. – Head of the Department of Supporting Events for Gifted Children, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

Sokolova E.I. – Methodologist of the Department of Supporting Events for Gifted Children, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

УДК 371.263

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПЕДАГОГОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПЛАТФОРМ И СЕРВИСОВ ДЛЯ ОБЪЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Т.В. Дубынина

В статье рассматриваются методологические аспекты участия педагога в формировании быстро развивающейся информационно-цифровой среды со встроенными элементами технологии обучения. Такая среда обеспечивает обновление планируемых образовательных результатов, содержания образования, методов и организационных форм учебной работы, а также методов оценивания достигнутых результатов. Рассмотрены примеры реализации информационных цифровых ресурсов и технологий, создающих условия для совершенствования планирования и организации образовательного процесса, широкого использования активных методов обучения и перехода к персонализированной, результативной организации обучения.

Ключевые слова: *цифровые технологии,*

цифровые ресурсы, оценка образовательных результатов, цифровая образовательная среда.

В настоящее время термин «цифровые технологии» (ЦТ) приобрел особое звучание в связи с программами цифровой трансформации экономики и образования [1,2]. Федеральный государственный образовательный стандарт поставил задачу формирования у каждого обучающегося способности управлять собственным учением. Формирование информационно-предметной среды со встроенными цифровыми технологиями обучения призвано решить эту задачу. Оно включает обновление планируемых образовательных результатов, содержания образования, методов и организационных форм учебной работы, а также оценивания достигнутых результатов в быстроразви-

вающейся цифровой образовательной среде. Для кардинального улучшения образовательных результатов каждого обучающегося необходимо гармонизировать в едином образовательном процессе поддержку и развитие способности обучающихся к учению, формирование их учебной самостоятельности, развитие личностной идентичности в процессе овладения как социально заданным, так и самостоятельно отобранным содержанием [5]. Цифровые информационные ресурсы создают условия для совершенствования планирования и организации образовательного процесса, широкого использования активных методов обучения и перехода к персонализированной, результативной организации образования.

Изменения форм образовательной деятельности затрагивают все уровни образования и невозможны без деятельного участия обучающихся, педагогов, администрации образовательной организации, всех заинтересованных сторон, включая родителей (законных представителей) и возможных социальных партнёров. Это требует качественного обновления существующей педагогической практики, совершенствования научно-методического обеспечения и поддержки процессов информатизации образования.

Одним из главных показателей активности информационно-коммуникационной инфраструктуры системы образования Челябинской области является большое число ее пользователей. Так, в основной информационной системе Министерства образования и науки Челябинской области (ГИС «Образование Челябинской области») число пользователей: обучающихся, родителей, педагогов – составляет более двух миллионов человек, что соответствует почти 60% населения Челябинской области. Одновременно в системе работают до 40 000 пользователей [3]. За прошедшие полвека цифровые информационные технологии качественно преобразились, потенциал цифровых технологий, обеспечивающий совершенствование образовательного процесса, значительно вырос и превратил их в повседневный инструмент, доступный массовой школе.

Однако новые технические возможности,

несмотря на их привлекательность, мало сказываются на образовательных достижениях школьников. Так, по данным международного исследования PISA, уровень оснащённости школ компьютерами слабо связан с результативностью учебной работы [5]. Использование информатизации ведет к повышению успеваемости обучающихся лишь в определенных контекстах, в сочетании с инновационной деятельностью педагогов, а цифровые информационные технологии являются хорошим инструментом для поддержки новых высокоэффективных методов обучения и воспитания. Именно поэтому приоритетным становится применение моделей смешанного обучения, в которых непосредственное живое общение дополнено цифровыми ресурсами. Правовой основой для системного внедрения моделей смешанного обучения являются: Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.09.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» и приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.08.2017 года № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ». Изменение форм и методов образовательного процесса, внедрение инновационных моделей смешанного обучения предполагает формирование цифровой образовательной среды организации. Структура смешанного обучения может варьироваться. Существует множество форм и способов организации обучения. Институтом Клейтона Кристенсена выделено более 40 моделей, но не все они одинаково эффективны. В лучших моделях присутствуют персонализация, развитие личной ответственности за собственное обучение, переход каждого обучающегося к изучению нового материала только после того, как он подтвердит овладение предыдущим. Важную роль в смешанном обучении играет проектная практика-ориентированная работа (не только индивидуальная, но преимущественно коллективная) [4].

Основные проблемы, которые возникают

перед каждым учителем – это обеспечение обучающихся качественным учебным материалом, организация обратной связи и оценивание образовательных результатов обучающихся. Представим опыт нивелирования этих проблем, путём демонстрации на примерах использования некоторых образовательных платформ и сервисов.

Пример 1. Образовательный портал для подготовки к экзаменам СДАМ ГИА: РЕШУ ВПР, ОГЭ, ЕГЭ – <https://sdamgia.ru/>. Пользоваться ресурсом можно с регистрацией и без нее. Но, если вы планируете регулярно пользоваться сайтом, лучше зарегистрироваться. Это позволит системе вести статистику решенных вами и вашими учениками заданий и давать рекомендации по подготовке к экзамену. На портале представлен материал для подготовки к ВПР (4 – 8 класс), ОГЭ, ЕГЭ по всем предметам учебного плана, включая дополнительный иностранный язык. Данный портал предоставляет следующие сервисы: классификатор экзаменационных заданий; возможность включения в тренировочные варианты произвольного количества заданий каждого экзаменационного типа; генератор вариантов ОГЭ и ЕГЭ (по демоверсии текущего года); статистические отчёты; критерии оценивания заданий с открытым ответом; прогноз тестового экзаменационного балла. Классификатор экзаменационных заданий очень удобен при организации тематического повторения, с помощью него можно создавать проверочные работы, позволяющие последовательно повторять небольшие темы и проверять их усвоение. Возможность варьировать тематику и количество заданий по выбранной тематике очень удобна для организации текущего контроля знаний. Для проведения итоговых контрольных работ предусмотрено прохождение тестирования в формате ОГЭ и ЕГЭ текущего года по одному из предустановленных в системе вариантов или по индивидуальному случайно сгенерированному варианту. Для контроля уровня подготовки система ведет статистику изученных тем и решенных заданий. Имеется возможность узнать критерии проверки

заданий с развернутым ответом и проверить в соответствии с ними задания с открытым ответом. Все используемые в системе задания снабжены ответами и подробными решениями. Диагностика удобна только в процессе отработки решения заданий базового уровня ОГЭ, ЕГЭ, первой части ЕГЭ профильного уровня – в этом случае она осуществляется автоматически. После того как ученики решат созданные учителем задания, в своём личном кабинете учитель может увидеть отчёт о том, как ученики прошли тестирование. Проверка решений задач с развёрнутым ответом, связана с объёмом и форматом подгружаемых файлов (фотография или документ), в частности, для предмета «Математика» неудобно и предполагает использование других средств и методов.

Пример 2. Российская электронная школа (РЭШ) – <https://resh.edu.ru/>. Для работы в РЭШ необходима регистрация. Для регистрации на портале РЭШ обязательно нужно указать Вашу роль (ученик/родитель/учитель), фамилию и имя, адрес электронной почты, принять условия Соглашения об обработке персональных данных. «Российская электронная школа» – это информационно-образовательная среда, объединяющая ученика, учителя, родителя и открывающая равный доступ к качественному общему образованию независимо от социокультурных условий. Организация обучения, интерактивные уроки строятся на основе специально разработанных авторских программ, успешно прошедших независимую экспертизу. Эти уроки полностью соответствуют федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС) и примерной основной образовательной программе общего образования. В РЭШ представлены уроки, созданные по темам. После регистрации в РЭШ учитель получает возможность приступить к организации образовательного пространства: создавать группы (классы), назначать задания, рекомендовать уроки, отслеживать качество выполнения заданий, создавать индивидуальные траектории обучения. Ученик получает возможность прикрепиться к учителю, продолжить работу в привычном

режиме или по индивидуальной траектории, которую может выбрать сам (в случае успешного обучения) или при помощи учителя (в случае выявленных затруднений). Таким образом, РЭШ позволяет сформировать план обучения для учеников в соответствии с их запросами. При работе был выявлен и ряд минусов, одним из которых является то, что приходится просматривать дневник каждого ученика, выставляя затем итоговую оценку: при наличии 102 учеников, этот процесс становится затруднительным. Отсутствует статистика прохождения назначенного урока по группам. Во-вторых, сбой в работе системы может происходить во время контрольного тестирования, что приводит к неудовлетворительным результатам. В-третьих, в отличие от портала СДАМ ГИА отсутствует разбор решения после контрольного тестирования.

Пример 3. Для качественной организации обратной связи, безусловно, следует использовать сервисы онлайн-тестирования. К таким сервисам относятся Google-формы, Microsoft-формы, Мастер-тест. Очень просты и удобны в использовании Google-формы <https://docs.google.com/form>, но только на этапе рефлексии, разминки (простой рациональный счёт), теоретического опроса без формул или установления обратной связи. Google-формы можно применять в формате опроса или теста. Google предложит учителю создать таблицу, в которой будут собираться все ответы и позволит создать ссылку на тест. Настройки Google-форм дают возможность ученику после ответа на тест сразу увидеть, на какие вопросы он ответил правильно, а где допустил ошибки. Учитель, просматривая таблицу, видит период и время выполнения заданий, какие задания вызвали затруднения, какие неправильные ответы чаще всего выбирались, как справился каждый из учеников. В формате автопроверки можно создавать вопросы с единичным и множественным выбором, с кратким ответом. Можно добавить задания с развернутым ответом, ответы также попадут при этом к учителю, но вот ученик сможет получить ответ, правильно ли он размышлял, только после проверки педагогом. В формах Google можно

добавить и просто текст, т.е. включить информационные блоки.

Пример 4. Огромную роль в организации единого информационного образовательного пространства играет комплексная автоматизированная информационная система «Сетевой Город. Образование». В этой системе организуется эффективное общение учителя, ребёнка, родителей и администрации школы. Очень перспективным направлением, на наш взгляд, является возможность конструировать уроки в системе. Фактически происходит визуализация текстовых методических указаний в интерактивной форме, кроме того, это интересно, ярко и больше понравится детям. Для учителя предоставляется возможность автоматического выставления оценок, трансформация урока под конкретные цели, создание собственной методической копилки с последующей возможностью модификации или использования имеющихся в библиотеке «Образовариум» современных разработок. При создании уроков в Конструкторе имеется возможность импортировать задания из РЭШ, создавать собственные задания в различных формах и на различном уровне – базовом, профильном, творческом. Особенно значимо это при организации внеурочной и проектной деятельности, продуктивного инклюзивного обучения. Использование ресурсов библиотеки «Образовариум» позволяет разнообразить не только дистанционные уроки, но и традиционный урок.

Пример 5. С появлением отечественного информационного ресурса «ЯКласс» стало возможным реализовать в школе базовые модели смешанного образования, достигая при этом максимального результата. Рассмотрим подробнее две из них: «ротация станций» и «перевернутый класс».

Модель «Смена рабочих зон, или ротация станций» – одна из самых популярных моделей смешанного обучения, позволяющая обучающимся переходить от станции к станции по фиксированному расписанию. За отведённое учебное время дети успевают поработать с учителем в группе, чтобы изучить и повторить учебный материал вместе с ним; самостоятель-

но выполнить задания онлайн, таким образом изучая или закрепляя учебный материал; заняться проектной деятельностью, применить свои знания на практике и сотрудничать с другими учениками.

При использовании этой модели важно делить класс на группы не по текущей успеваемости, а по усвоению конкретной темы урока. При подготовке занятия в рамках данной модели в первую очередь необходимо определить тип урока и тему, над которой было бы интересно совместно работать по группам. Важно сделать материал для самостоятельного овладения максимально интересным и доступным, этому способствуют игровые технологии и соревновательный момент.

Технология «Перевернутый класс» – это модель реализации смешанного обучения, которая позволяет «перевернуть» учебный процесс следующим образом: вместо домашнего задания обучающиеся смотрят короткие видеолекции в Сети (самостоятельно изучают теоретический материал), а всё аудиторное время используется для совместного выполнения практических заданий. Освоение новой темы начинается с того, что ученик получает домашнее задание и изучает теоретический материал. Это может быть скринкаст на основе презентации, озвученный учителем, или фрагмент учебного фильма, отобранный учителем для конкретного урока, возможна и видеозапись объяснения у доски. Домашнее задание попадает к обучающемуся через электронный дневник (ссылки или электронный документ с методическими указаниями или на ресурсы). При наличии таких методических указаний всё изученное всегда будет перед глазами и в любой момент можно будет легко вернуться к нужной теме. Преимущества «перевернутого класса»: экономия времени на уроке; возможность разноуровневого обучения; индивидуальный темп при освоении теоретического материала; хорошие условия для формирования метапредметных компетенций обучающихся.

Таким образом, представленные цифровые информационные ресурсы создают условия

для совершенствования планирования и организации образовательного процесса, широкого использования активных методов обучения и перехода к персонализированной, результативной организации образования, но в то же время, требуют постоянного совершенствования информационно-коммуникационной культуры педагогов, так как именно профессиональная педагогическая деятельность обеспечит эффективное функционирование информационной среды со встроенными технологиями обучения (цифровой образовательной среды).

Список литературы

1. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) – URL: <https://docs.cntd.ru/document/557309575/> (дата обращения: 15.11.2021 г.).
2. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»: Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 (ред. от 04.10.2018) – URL: <https://base.garant.ru/71848426/> (дата обращения: 15.11.2021 г.).
3. Об утверждении Концепции информационной политики в системе образования Челябинской области: приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18 декабря 2018 г. № 03/3669 – URL: <https://rcokio.ru/files/upload/oib/concept.pdf/> (дата обращения 11.11.2021 г.).
4. Рекомендации по реализации педагогами смешанного обучения на уроках. Авт. сост. А. Мангутова, Н. Кулик – Москва, 2021 – 23 стр. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.yaklass.ru>. (дата обращения: 03.05.2021)
5. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования [Текст] / А. Ю. Уваров, Э. Гейбл, И. В. Дворецкая и др.; под ред. А. Ю. Уварова, И. Д. Фрумина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 343, [1] с. – (Российское

образование: достижения, вызовы, перспективы / науч. ред. Я. И. Кузьминов, И. Д. Фруммин). – 400 экз. – ISBN 978-5-7598-1990-5 (в обл.). – ISBN 978-5-7598-2012-3 (e-book).

References

1. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»: Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) – URL: <https://docs.cntd.ru/document/557309575/> (дата обращения: 15.11.2021 г.).

2. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»: Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 (ред. от 04.10.2018) – URL: <https://base.garant.ru/71848426/> (дата обращения: 15.11.2021 г.).

3. Об утверждении Концепсии информационной политики в системе образования Челябинской области: приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18 декабря 2018 г. № 03/3669 – URL: <https://rcokio.ru/files/upload/oib/concept.pdf/> (дата обращения 11.11.2021 г.).

4. Рекомендации по реализации педагогами смешанного обучения на уроках. Авт. сост.

A. Mangutova, N. Kulik – Moskva, 2021 – 23 str. [Elektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: <http://www.yaklass.ru>. Дата обращения: 03.05.2021.

5. Trudnosti i perspektivy tsifrovoj transformatsii obrazovaniya [Tekst] / A. YU. Uvarov, E. Gejbl, I. V. Dvoret'skaya i dr.; pod red. A. YU. Uvarova, I. D. Frumina; Nats. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki», In-t obrazovaniya. – M.: Izd. dom Vysshej shkoly ekonomiki, 2019. – 343, [1] s. – (Rossijskoe obrazovanie: dostizheniya, vyzovy, perspektivy / nauch. red. YA. I. Kuz'minov, I. D. Frumin). – 400 ekz. – ISBN 978-5-7598-1990-5 (v obl.). – ISBN 978-5-7598-2012-3 (e-book).

Сведения об авторе

Дубынина Татьяна Владимировна – заместитель директора по учебной работе МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13», Челябинская обл., г. Кыштым

Information about author

Dubynina T.V. – Deputy Director for Academic Affairs School of General educational № 13, Chelyabinsk region, Kyshtym

УДК 378.046.4

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ МОТИВИРУЮЩЕГО МОНИТОРИНГА

Н.П. Эпова

В статье представлено описание процесса организации аналитического направления в деятельности учреждения дополнительного профессионального образования в рамках мотивирующего мониторинга и оценки региональных механизмов управления качеством образования.

Автор статьи раскрывает технологию анализа результатов мотивирующего мониторинга на примере управленческого кейса,

последовательно переходя к освещению вопроса роли учреждения ДПО в реализации полного цикла управленческой деятельности по обеспечению качества общего образования, в части разработки концептуальных документов, содержащих цели, показатели, методы сбора и обработки информации, а также подготовки процессуальных документов, адресных методических рекомендаций с учетом кластерного анализа и факторного

подхода.

В целом, автор утверждает необходимость развития аналитического подхода, доказательного управления в сфере образования, подчеркивает актуальность развития региональной системы научно-методического сопровождения на основе доказательного анализа данных о состоянии кадрового потенциала педагогических работников и управленческих кадров региона.

Ключевые слова: *качество образования; дополнительное профессиональное образование; управление на основе данных; доказательное управление; мотивирующий мониторинг; система управления качеством образования на основе мониторинга; критическое осмысление предмета управления; руководитель учреждения ДПО; распределенная аналитическая служба; технология анализа результатов мотивирующего мониторинга; механизмы управления качеством образования; центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; диагностика профессиональных компетенций; региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; комплексное сопровождение персонифицированной модели опережающего развития педагогических кадров.*

Принятая методология мотивирующего мониторинга (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 01 сентября 2021 г. № Р-210 «Об утверждении Методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования») представляет собой совокупность принципов, методов и процессов организации, сбора данных, первичной обработки собранной информации, ее систематизации, анализа и интерпретации, распространения и прогнозирования дальнейшего развития модели управления системой общего

образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования детей [2].

На данном этапе развития модели управления системой образования вопрос повышения управленческой культуры руководителей сферы образования является одним из ключевых, так как непосредственно влияет как на стабильность функционирования системы, так и на эффективность претворения задач государственной политики. В связи с вступившими в силу изменениями в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» работы по формированию системы управления качеством образования приобретают особую актуальность, так как с увеличением количества требований, предъявляемых к самой системе образования, растут и требования к специалистам, в задачи которых входит эффективное управление данной системой.

Современный руководитель должен овладеть умениями управлять качеством образования на основе мониторинга данных о ее состоянии, использовать ресурсы формируемой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Важным становится определение эффективности (оценка) модели образовательной среды с использованием передовых практик и научных исследований по управлению персоналом.

В связи со сказанным возникает вопрос о том, как управлять современной образовательной организацией в условиях социокультурных и инновационных изменений, в том числе внедрения методологии мотивирующего мониторинга, какой стиль управления и технологии работы выбрать, как мотивировать и стимулировать педагогических работников к участию в инновациях и обеспечению конкурентоспособного качества образования.

Мы констатируем необходимость поиска актуальных управленческих подходов и принципов управления, построения целостной модели управления образовательной организацией и реализации эффективных управленчес-

ких технологий на основе методологии мотивирующего мониторинга. Безусловно, важнейшими компетенциями современного руководителя являются: умение определять стратегию развития организации, управлять проектами, процессами и работами в организации, управлять персоналом, утверждать и осуществлять контроль систем мотивации и стимулирования работников.

Методология мотивирующего мониторинга определяет:

формирование государственной системы управления качеством образования на основе мониторинга данных о состоянии системы образования;

формирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Традиционно управление качеством образования включает управление качеством процесса, управление качеством условий и управление качеством результатов. Мотивирующий мониторинг предполагает анализ [2]:

1. создания условий для достижения результатов – оценка качества работы субъектов Российской Федерации по направлению, которое обеспечивает образовательные и воспитательные результаты в будущем;

2. достижения образовательных и воспитательных результатов – оценка вклада субъектов Российской Федерации в достижение стратегических образовательных и воспитательных результатов системы образования страны;

3. организацию рабочих процессов – оценка качества административной работы и исполнительской дисциплины субъектов Российской Федерации.

Система управления качеством образования на основе мониторинга данных о состоянии системы образования на федеральном, региональном и муниципальном уровнях представляет собой целый комплекс процедур полного управленческого цикла, который включает: обоснование цели; формирование системы показателей и методов сбора данных; проведение мониторинга; осуществление анализа

данных; разработку рекомендаций; принятие управленческих решений (в том числе разработку программных и/или проектных документов, дорожных карт и т.п.); анализ эффективности принятых мер, адресную методическую поддержку руководителей сферы образования.

Ежегодно получаемые в ходе экспертной оценки ФИОКО результаты мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования требуют тщательного анализа и критического осмысления предмета управления – качества образования, под которым следует понимать «комплексную характеристику образовательной деятельности и подготовки обучающихся, выражающую степень соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и(или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы».

Для принятия решений по повышению показателей результативности субъекта Российской Федерации на следующем управленческом цикле мониторинга обязательным становится проведение аналитики полученных данных, оценка принятых мер по улучшению результатов, моделирование будущих действий с учетом выявленных проблем и тревожных показателей.

Рассматривая деятельность участников мониторинга с позиции организации дополнительного профессионального образования (ИРО/ИПК), следует признать важность осуществления деятельности как на внешнем (региональный и муниципальный уровни), так и на внутреннем контуре (учрежденческий уровень). Относительно организации работы на внешнем контуре целесообразно формирование многоуровневой распределенной, но целостной аналитической службы, включающей:

региональный уровень, представленный:
управленческой командой аналитиков РОИВ в сфере образования, включая специалистов отдела оценки качества образования и других отделов Минобразования региона;

информационно-аналитическими центрами, центрами оценки качества образования, аналитической службой ИПК/ИРО;

муниципальный уровень, представленный:
управленческой командой аналитиков МОУО;

аналитической муниципальной методической службой (ММС),

школьный (учрежденческий) уровень, представленный:

управленческой командой и аналитиками образовательной организации;

школьной аналитической службой.

Мы солидарны с мнением Г.П. Савиных о том, что на уровне школьного и муниципального управления пока еще не сформированы должные механизмы стимулирования аналитических компетенций управленческих и педагогических работников школ. Сами руководители школ пренебрегают аналитической работой или не обладают должным уровнем аналитической культуры [4].

Муниципальные методические службы (далее – ММС) в настоящее время начинают настройку своих функций в вопросах интеграции в Единую систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров [2], а также призваны включать данные оценочных процедур муниципальных и региональных управленческих механизмов в процессы организации работы методических служб (цели, показатели, мониторинг и др.). ММС должна выйти за рамки агрегатора формальных «отчетных» данных для вышестоящих инстанций и обратиться к плановой, нормативно и инструктивно обеспеченной работе на основе аналитической информации [3, 4].

Низкая степень вовлеченности отдельных муниципальных органов управления образованием в процессы оценки качества образования объясняется:

- значительным разнообразием образовательных организаций (городские, сельские, крупные, малокомплектные и др.), что предполагает применение вариативных моделей управления;

- сложностью механизмов анализа образовательных результатов обучающихся и отсутствием квалифицированных специалистов по анализу и интерпретации результатов оценочных процедур;

- недостаточной методической проработанностью механизмов использования данных оценки качества образования для принятия управленческих решений;

- недостаточной вовлеченностью муниципальных органов управления образованием в процессы оценки качества образования [1].

Современные исследователи С.В. Станченко, Савиных Г.П., Метелкин Д.А. подчеркивает, что статус ММС в региональных системах управления качеством лишь только начинает определяться, а состояние локальных систем образования очень зависит от применения подхода «управления развитием компетенций педагогов на основе данных». Значимым станет вклад региональной системы дополнительного профессионального образования, ориентированной на удовлетворение запросов педагогических работников, и выполняющей функции координатора региональной и муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Руководитель и специалисты региональной аналитической службы (многоуровневой и распределенной) должны использовать аналитику данных как инструмент повышения качества образования, применять подход «управление на основе данных» и «доказательное управление», быть приверженцами «доказательной педагогики», претворять доказательную образовательную политику.

Руководитель организации дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) педагогических работников разделяет с коллективом данной организации высокую степень ответственности за полученные

результаты, признавая тот факт, что около 80% показателей мотивирующего мониторинга, в том числе механизмов управления качеством образования, сопряжены с деятельностью регионального ИПК/ИРО. В этой связи руководитель образовательной организации ДПО должен:

1. констатировать факты (достигнутый результат, уровень, актуальное состояние процессов, условий).
2. прогнозировать тенденции, перспективы, динамику развития частных и комплексных показателей системы образования.
3. обеспечивать профилактику противоречий, факторов риска и угроз.
4. вносить предложения по изменению процессов управления качеством образования.
5. принимать и запускать управленческие решения в рамках своих полномочий и компетенций.

Важным становится глубокое погружение управленческой и педагогической команды ИПК/ИРО в методологию мотивирующего мониторинга, в исследование, включающее фильтрацию, преобразование, моделирование данных для вычленения полезной информации и принятия решений по устранению выявленных проблемных зон.

Анализ результатов региональных и муниципальных механизмов управления качеством образования, показателей мотивирующего мониторинга может быть проведен на высоком уровне специалистами, обладающими системным и аналитико-синтетическим мышлением, развитыми рефлексивными способностями и перспективной рефлексией. Как никогда востребованы аналитические и рефлексивные способности, аналитическая культура и аналитические компетенции участников образовательных отношений.

Наличие намерений в вопросах анализа полученных результатов мотивирующего мониторинга должно подкрепляться организацией рабочих процессов внутри ИПК/ИРО, созданием рабочих групп специалистов по направлениям мониторинга, определением руководителей рабочих групп, а также выполнением плана по устранению выявленных

проблемных зон (необоснованность целей, непредставленность показателей и методов сбора информации, отсутствие сроков проведения мониторинга и кластерного анализа, факторов, влияющих на результаты анализа, постановки проблемы по итогам проведенного анализа).

Для эффективной деятельности рабочих групп и сотрудников ИПК/ИРО, причастных к обеспечению полного цикла управления качеством образования на основе мониторинга данных о состоянии системы образования целесообразно обеспечить:

погружение участников в принятую и утвержденную методологию мотивирующего мониторинга через изучение нормативных документов и методических рекомендаций;

обсуждение предлагаемых подходов к осуществлению анализа данных мониторинга на рабочих совещаниях; анкетирование участников и др.;

формирование рабочих групп по направлениям мониторинга (система оценки качества подготовки обучающихся; система работы со школами с низкими образовательными результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях; система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся; система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций и др.);

детальный анализ результатов по направлениям, выявление «тревожных показателей»;

определение плана устранения выявленных дефицитов, провалов в управленческом цикле;

вовлечение сотрудников ИПК/ИРО в мотивирующий мониторинг, в процессы внутреннего аудита образовательного процесса с целью формирования регламентов деятельности по повышению качества образования и управление развитием кадрового потенциала педагогических работников региональной системы образования;

Для осуществления анализа результатов мотивирующего мониторинга предлагаем

следующую технологию:

1 шаг. Получить исходные для анализа данные. Под исходными данными будем понимать результаты региона по трем блокам «Показатели создания условий для достижения результатов», «Показатели достижения учебных и воспитательных результатов», «Организация рабочих процессов» - место в рейтинге регионов.

2 шаг. Определить рейтинг трех блоков показателей.

Возможные варианты:

Первый:

«Показатели создания условий для достижения результатов»,

«Организация рабочих процессов»,

«Показатели достижения учебных и воспитательных результатов»

Второй:

«Показатели создания условий для достижения результатов»,

«Показатели достижения учебных и воспитательных результатов»,

«Организация рабочих процессов».

Третий:

«Организация рабочих процессов».

«Показатели создания условий для достижения результатов»,

«Показатели достижения учебных и воспитательных результатов».

Четвертый:

«Организация рабочих процессов»,

«Показатели достижения учебных и воспитательных результатов»,

«Показатели создания условий для достижения результатов».

Пятый:

«Показатели создания условий для достижения результатов»,

«Организация рабочих процессов»,

«Показатели достижения учебных и воспитательных результатов».

Шестой:

«Показатели создания условий для достижения результатов»,

«Показатели достижения учебных и воспитательных результатов»,

«Организация рабочих процессов».

3 шаг. Произвести внутри каждого блока рейтингование показателей.

4 шаг. Определить перечень показателей, набравших менее 50%, в каждом блоке и более 50% в каждом блоке.

5 шаг. Присвоить показателям, набравшим менее 50%, статус «тревожный показатель».

6 шаг. Присвоить показателям, набравшим 50% и более, статус «позитивный показатель».

7. В каждом блоке проанализировать перечень «позитивных показателей».

8. В каждом блоке проанализировать перечень «тревожных показателей», произвести постановку проблем по перечню тревожных показателей и определить задачи по преодолению выявленных проблем/дефицитов.

9. В каждом блоке проанализировать перечень «позитивных показателей», произвести рейтингование «позитивных показателей», сделать вывод о наличии успешных практик по группе показателей.

10. Собрать матрицу «тревожных показателей» по всем трем блокам, произвести рейтингование «тревожных показателей», сделать вывод о наличии проблемных зон.

11. Произвести корреляцию (определить связь) между «тревожными показателями» разных блоков. Выявить зависимости – прямые и обратные.

12. Проанализировать регионы, которые находятся выше в рейтинге по итоговому баллу.

13. Выбрать для сравнения: регион «абсолютный лидер» по всем регионам,

регион «лидер» по федеральному округу, в котором находится анализируемый регион; регион анализируемый.

14. Проанализировать показатели исследуемого региона на фоне выбранных регионов для определения фиксации и понимания факта.

15. Выбрать регион выше по рейтингу настолько, насколько планируется достижение возможного и желаемого результата исследуемого региона в следующий период деятельности и такта мониторинга.

16. Аналогично по пунктам, представленным выше, проанализировать (в случае возможности открытости данных) блоки мотивирующего мониторинга выбранного региона.

17. Выявить «позитивные показатели», определить сильные стороны выбранного для сравнения региона. Обратиться в случае понимания целесообразности за опытом к региону.

18. Определить «тревожные показатели», определить слабые стороны (в случае их наличия), установить корреляцию (возможную связь и зависимости) показателей. Исследовать комплекс управленческих мер выбранного региона (в открытых источниках данных, на сайте РОИВ выбранного региона).

19. Разработать «дорожную карту» комплекс мер, направленных на устранение выявленных дефицитов.

20. Завершить анализ данных мотивирующего мониторинга подготовкой презентации результатов анализа и аналитической справкой, представленной на рассмотрение заседания коллегии регионального министерства образования, общественного совета при министерстве образования.

21. Разработать стратегию развития образовательной системы с учетом результатов проведенного анализа данных мотивирующего мониторинга и внесения необходимых показателей для мониторинга органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по реализации задач государственной политики в сфере образования и молодежной политики.

Среди показателей мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования в разделе I «Показатели создания условий для достижения результатов» определен п. 20 «Механизмы управления качеством образования» (Приложение № 1 к Методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования) [2].

Согласно статистической справке ФИОКО по результатам оценки региональных механизмов управления качеством образования (далее – РУМ) в Ростовской области в 2021 году промежуточный результат региона составил 590 из 1105 возможных баллов, индекс региона 53%, рейтинг региона 44-45 место. В 2020 году результат региона составил 203 балла из 321, индекс региона был равен 63%, рейтинг региона – 27 место.

В ходе анализа результатов экспертной оценки были выявлены тревожные тенденции (непредставленность материалов при реально проведенной работе; незавершенность оформления предъявленного документа к экспертизе и др., а также негативные позиции, среди которых:

раздел «Показателей» получил низкую оценку по следующим причинам: не разработаны (не представлены) показатели для проведения мониторинга на муниципальном и школьном уровнях по направлениям: «Система организации воспитания обучающихся», «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи»; несоответствие показателей в разделах: «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников», «Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций».

В ходе анализа был сделан вывод о необходимости обращения особого внимания на разделы «Анализ результатов мониторинга» и «Анализ эффективности принятых мер». Отсутствие анализа по направлениям «Система организации воспитания обучающихся», «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи» определяет задачи по устранению данных замечаний.

К числу позитивных тенденций было отнесено:

1. Раздел «Управленческие решения» по 6 направлениям из 8 получил 100 баллов: основаниями для управленческих решений являются приказы Минобрнауки РО по результатам реализации всех 6 направлений, решения РУМО и ученого совета РИПК и ППРО.

2. По разделу «Цели» оценки РСООК поставлено 70 баллов: направления «Система мониторинга качества дошкольного образования», «Система оценки качества подготовки обучающихся», «Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций», «Система организации воспитания обучающихся», «Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся» имеют от 83% до 100%.

На рис. 1 представлены обобщенные данные, полученные в 2021 году по Ростовской

области по двум показателям (механизмам) – «механизмы управления качеством образовательных результатов» и «механизмы управления качеством образовательной деятельности». Каждый механизм представлен в виде восьми направлений (систем), включающих в свою очередь шесть компонентов, определяющих реализацию полного управленческого цикла: цели; показатели, методы сбора информации; мониторинг; анализ, адресные рекомендации; меры, управленческие решения; анализ эффективности принятых мер.

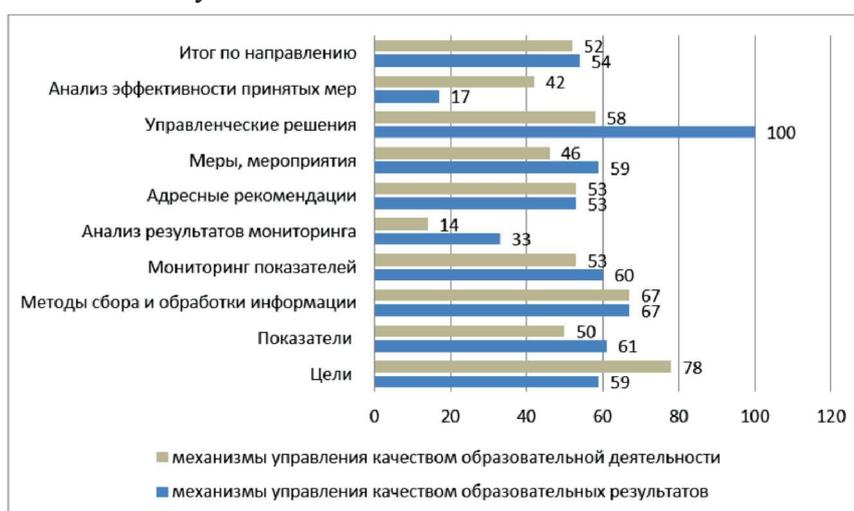


Рисунок 1 – Результаты по направлениям п. 20 «Механизмы управления качеством» мотивирующего мониторинга в 2021 году

Тщательному анализу подлежали результаты всех восьми направлений РУМ. Так, например, при проведении анализа результатов мониторинга показателей по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников элементы кластеризации не используются, а факторы, влияющие на результаты анализа, проводимого по итогам мониторинга показателей по выявлению динамики образовательных результатов в школах с низкими результатами обучения, не выявлены.

В целом, актуальным в деятельности ИПК/ИРО становится развитие аналитического направления, контроль за зонами низкого качества в уровне квалификации педагогических работников, комплексное сопровождение персонифицированной модели опережающего

развития педагогических кадров Ростовской области с учетом результатов оценки качества образования в регионе.

Важен учет при разработке показателей эффективности функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров показателей мотивирующего мониторинга и показателей оценки механизмов управления качеством образования в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. Особо актуальной становится задача обобщения аналитических данных единого федерального цифрового портала дополнительного профессионального образования Академии Минпросвещения России в целях управления развитием кадрово-

го потенциала Ростовской области.

РО РИПК и ППРО предстоит и дальше выполнять значимую роль в реализации полного цикла управленческой деятельности по обеспечению качества общего образования, в части разработки концептуальных документов, содержащих цели, показатели, методы сбора и обработки информации, а также подготовки процессуальных документов, например, адресных рекомендаций по улучшению качества образования и внедрению лучших практик педагогической и управленческой деятельности.

Предстоит:

1. Внутренний аудит дополнительных профессиональных программ с целью соотнесения с результатами мониторинговых процедур.

2. Разработка дополнительных профессиональных педагогических программ (далее – ДПП) в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных:

проблемных зон в ходе анализа статистических отчетов по результатам ЕГЭ, ОГЭ, ВПР;

дефицитов, выявленных Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ);

Новые ДПП должны включать современные форматы (смешанный, с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, дистанционный).

3. Создание регионального реестра дополнительных профессиональных программ, в том числе программ формирования «гибких» компетенций педагогических работников и управленческих кадров.

4. Диагностика профессиональных компетенций педагогов в условиях ЦНППМ – центральный узел системы профмастерства и гибкий инструмент, позволяющий выстраивать политику в отношении программ ДПО. ЦНППМ способен определять заказ для ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО на разработку ДПП.

5. Наделение ЦНППМ полномочиями координатора региональной системы научно-методического сопровождения педагогичес-

ких работников и управленческих кадров.

6. Проведение стажировок педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием инфраструктуры, созданной в рамках федерального проекта «Современная школа». Сопровождение педагогических команд образовательных организаций.

7. Обеспечение федерального реестра (далее – ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих актуальным запросам системы образования.

8. Обучение кандидатов в федеральные эксперты из организации ДПО.

9. Создание новых и использование действующих стажировочных площадок для развития предметных, психолого-педагогических, метапредметных, методических и других профессиональных компетенций педагогических работников; очной стажировки и стажировки с применением ЭО, ДОТ.

10. Разработка «дорожной карты» развития кадрового потенциала системы образования по результатам диагностики профессиональных компетенций педагогических работников на основе единых федеральных оценочных материалов (с учетом региональных особенностей).

11. Создание единой информационно-методической базы ресурсов, реестров, банков научно-методических материалов и лучших региональных практик.

12. Принятие управленческих решений по организации сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательной организации с наставником, тьютором и др.

13. Разработка программы развития РИПК и ППРО. Общая стратегия развития института предполагает:

усиление аналитического направления в деятельности как на внешнем контуре (РСОКО, маркетинг, выявление потребностей потребителей, агрегирование информации о региональной системе ДПО),

так и внутри организации – внутренняя система оценки качества дополнительного профессионального образования, экспертиза ДПП, оценка реализации ДПП, внутренний аудит системы менеджмента качества образовательных услуг, рейтинг ППС, подготовка внутренних регламентов работы и рабочих мест, определение рациональных критериев для оценки своей работы;

повышение стоимости организации через повышение качества услуг, увеличение ассортимента, повышения качества основного «бизнес-процесса», выведение на рынок новых продуктов, снижение количества рекламаций;

развитие кадрового потенциала Института, повышение квалификации персонала, развитие по типу «самообучающейся организации», повышение мотивации персонала, в том числе с применением материальных стимулов.

14. Обновление организационной структуры ИПК (открытие актуальных структурных подразделений).

Решение данных задач возможно в условиях тесного взаимодействия участников РСОКО (отделов министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ГАУ РО РИАЦ РО, ГБУ «Ростовский областной центр обработки информации в сфере образования», муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования; общеобразовательных организаций).

Список литературы

1. Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах в субъектах Российской Федерации / Федеральный институт оценки качества образования. – Москва, 2020. - 170 с. - URL: https://fioco.ru/Media/Default/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B8/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%BE%D0%B2%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%202020_.pdf (дата обращения: 01.12.2021).

2. Методология мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования : распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 01 сентября 2021 г. № Р-210 - URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-01092021-n-r-210-ob-utverzhdanii/> (дата обращения: 01.12.2021).

3. Савиных, Г. П. Методические службы сегодня: как перейти «от измерений к изменениям» // Аккредитация в образовании. – 2020. - №7(123). – С. 52-56.

4. Савиных, Г. П. Муниципальные методические службы: смена парадигмы. От агрегатора формальной отчетности – к субъекту аналитической адресной работы с педагогом / Г. П. Савиных, И. С. Кладова // Аккредитация в образовании. - 2021. - № 126.

References

1. Metodicheskie rekomendacii po podgotovke k provedeniyu ocenki mekhanizmov upravleniya kachestvom obrazovaniya v sub"ektah v sub"ektah Rossijskoj Federacii / Federal'nyj institut ocenki kachestva obrazovaniya. – Moskva, 2020. - 170 s. - URL: https://fioco.ru/Media/Default/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B8/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%BE%D0%B2%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%202020_.pdf

0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8E%20%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%B8%20%D0%BC%D0%B5%D1%85%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%BE%D0%B2%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%202020_.pdf (data obrashcheniya: 01.12.2021).

2. Metodologiya motiviruyushchego monitoringa deyatelnosti organov ispolnitel'noj vlasti sub"ektov Rossijskoj Federacii, osushchestvlyayushchih gosudarstvennoe upravlenie v sfere obrazovaniya : rasporyazhenie Ministerstva prosveshcheniya Rossijskoj Federacii ot 01 sentyabrya 2021 g. № R-210 - URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-01092021-n-r-210-ob-utverzhenii/> (data obrashcheniya: 01.12.2021).

3. Savinyh, G. P. Metodicheskie sluzhby segodnya: kak perejti «ot izmerenij k izmeneniyam» // Akkreditaciya v obrazovanii. – 2020. - № 7(123). – S. 52-56.

4. Savinyh, G. P. Municipal'nye metodicheskie sluzhby: smena paradigmy. Ot

agregatora formal'noj otchetnosti – k sub"ektu analiticheskoj adresnoj raboty s pedagogom / G. P. Savinyh, I. S. Kladova // Akkreditaciya v obrazovanii. - 2021. - №126.

Сведения об авторе

Эпова Надежда Павловна – кандидат психологических наук, доцент, исполняющий обязанности ректора ГБУ ДПО Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», директор Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, Ростовская обл., г. Ростов-на-Дону

Information about author

Epova N.P. – Candidate of Psychological Sciences, Docent, the Rector-in-Charge of State Budget Institution of Additional Professional Education of Rostov region «Rostov Institution of Advanced Training and Professional and Retraining of Educational Staff», Director of Center of Continuous Professional Mastery Advance of Pedagogical Staff, Rostov region, Rostov-on-Don

ВКЛАД РЕГИОНАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПЛОЩАДОК В ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЮ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

А.А. Барабас

В статье представлена система работы ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» Челябинской области по комплексному сопровождению региональных инновационных площадок в системе общего образования Челябинской области по направлениям оценки качества образования, цифровизации и цифровой трансформации, механизмов управления качеством образования.

Описано управление деятельностью региональных инновационных площадок в рамках целостного управленческого цикла. Представлены стратегии комплексного сопровождения региональных инновационных площадок. Определена координирующая роль Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в развертывании практической деятельности региональных инновационных площадок на стратегических площадках взаимодействия. Дана характеристика результатов инновационной деятельности школьных команд и показан их вклад в формирование и реализацию региональной политики в сфере оценки качества образования.

Ключевые слова: региональная политики в сфере оценки качества образования, региональная система оценки качества образования, инновационная деятельность в системе общего образования, комплексное сопровождение инновационной деятельности, региональные инновационные площадки, управленческий цикл, модельные управленческие решения, профессионально-общественное обсуждение и профессиональная экспертиза, Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников,

стратегии взаимодействия, стратегические площадки взаимодействия (проектная, стажировочная, информационная, консультационная).

В условиях интенсивного развития единой системы оценки качества образования обновление систем оценки качества образования требует непрерывной и целенаправленной работы не только на уровне региона и муниципалитета, но и на уровне каждой образовательной организации [1, 2]. Комплексное сопровождение такой деятельности осуществляет в Челябинской области Региональный центр оценки качества и информатизации образования (далее – РЦОКИО), а выработка модельных управленческих решений на всех уровнях управления качеством образования, по сути, является основным содержанием инновационной деятельности по направлениям оценки качества образования и информационной политики.

В данном контексте региональные инновационные площадки рассматриваются как ведущие субъекты выработки таких модельных решений, их внедрения, распространения и менторского сопровождения в практическом применении профессиональным сообществом. На протяжении пяти последних лет выстраивалась система взаимодействия РЦОКИО с образовательными организациями – региональными инновационными площадками. За период с 2016 года возросло их количество: от двух в 2016 г. до 17 – в 2021 г. Ежегодно актуализируется и расширяется спектр направлений, которые выбирают региональные инновационные площадки для осуществления инновационных проектов. Так в 2016 году – это одно направление – соверше-

нствование региональной системы оценки качества образования (далее – РСОКО), а в 2021 – 2022 годах – это уже шесть направлений, каждое из которых подразумевает разработку коллективами региональных инновационных площадок модельных решений по наиболее значимым в сфере оценки качества вопросам управления образовательной организацией, которые являются инновационными по своей сути. Комплексное сопровождение РЦОКИО деятельности региональных инновационных площадок включает направления: организационное, научно-методическое, информационное, и осуществляется сегодня как целостный управленческий цикл, что обеспечивает его результативность. Данный комплексный подход позволяет раскрывать инновационный потенциал педагогических коллективов, развивать мотивацию их включения в формирование и распространение модельных решений в сфере оценки качества образования и информационной политики.

Взаимодействие РЦОКИО с региональными инновационными площадками можно проанализировать в разрезе компонентов управленческого цикла: концептуального, процессуального и управленческого [3].

В рамках концептуальной части управленческого цикла ГБУ ДПО РЦОКИО выступает:

во-первых, как инициатор формирования направлений инновационной деятельности образовательных организаций по направлениям региональной политики в сфере оценки качества образования.

Например, активное внедрение цифровой образовательной среды – ЦОС – в образова-

тельный процесс определило потребность инновационных проектов по управлению этими процессами в образовательной организации. В ответ на запрос в 2017 году появилось направление «Информационная политика образовательной организации», которое остается очень востребованным и в 2022 году. Или активное внедрение методологии региональных и муниципальных механизмов управления качеством образования определило задачу превентивного выстраивания работы на уровне образовательной организации по интеграции внутренних систем оценки качества образования (далее – ВСОКО) и механизмов управления [1, 3]. Так в 2021 году впервые появились и оказались очень востребованными соответствующие направления инновационной деятельности региональных инновационных площадок: «Механизмы управления качеством образовательных результатов» и «Механизмы управления качеством образовательной деятельности».

Во-вторых, в рамках концептуальной части управленческого цикла РЦОКИО организует участие региональных инновационных площадок в разработке, представлении, профессионально-общественном обсуждении и профессиональной экспертизе интегративных и целевых концепций и методик.

Перечень концепций и методик – общих и в разрезе механизмов и систем управления качеством образования, в разработке которых активно участвовали все региональные инновационные площадки, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Интегративные концепции управления качеством образования

№ п/п	Концепция/методика	Распорядительный документ
1.	Концепция (обновленная) региональной системы оценки качества образования (Челябинская область)	приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 21.09.2020 г. № 01/1958
2.	Концепция межмуниципального взаимодействия в решении задач эффективного управления качеством образования на основе результатов региональной системы оценки качества образования	приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.03.2017 г. № 01/970

№ п/п	Концепция/методика	Распорядительный документ
3.	Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области	приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669
4.	Концепция регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования	приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2018 г. № 03/3758
5.	Модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг	приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 12.12.2019 г. № 03/4597

Выстраивая взаимодействие с региональными инновационными площадками через включение руководителей и педагогов в формирование региональных концептуальных документов в сфере оценки качества образования, коллектив РЦОКИО формирует у педагогических коллективов правильную «систему координат» реализации собственных инновационных проектов, направляем их ресурсы на создание значимых для системы образования модельных решений. В то же время, участие практиков в выработке концепций и методик

обеспечивает их практическую направленность, реализуемость, внешний аудит.

Целевые концепции и методики, определяющие стратегии развития систем управления качеством образования, также активно разрабатываются проектными командами региональных инновационных площадок и в них, в первую очередь, начинается процесс внедрения в практику. Созданные в 2021 году новые концептуальные документы представлены в таблице 2.

Таблица 2

Целевые концепции и методики управления качеством образования

Система управления качеством образования	Региональная концепция/методика/ресурс
Система оценки качества подготовки обучающихся	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 31.08.2020 г. № 01/1836 «Об утверждении <i>Методики обеспечения объективности процедур оценки качества образования в системе образования Челябинской области</i> » Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 17.06. 2021 г. № 01/1653 «Об утверждении <i>мониторинга обеспечения объективности процедур оценки качества образования и олимпиад в образовательных организациях Челябинской области</i> » Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 02.07. 2021 г. № 01/1795 «О вводе в эксплуатацию <i>информационного ресурса «Мониторинг обеспечения объективности процедур оценки качества образования и олимпиад в образовательных организациях Челябинской области</i> »

Система управления качеством образования	Региональная концепция/методика/ресурс
Система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.05.2021 г. № 01/1481 «Об утверждении <i>модельной программы адресной поддержки школ с низкими образовательными результатами в рамках федерального проекта «500+»</i>
Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 04.12.2020 г. № 01/2499 «О проведении апробации системы «Одарённые дети» в ГИС «Образование в Челябинской области» в бюджетных образовательных организациях Челябинской области»
Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 08.06.2021 г. № 01/1601 Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 08.06.2021 г. № 01/1609 «Об утверждении методики оценки эффективности организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Челябинской области» «О вводе в эксплуатацию информационной системы «Мониторинг эффективности организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Челябинской области»
Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 01.07.2021 г. № 01/1783 «О проведении конкурса программ развития по управлению качеством образования в образовательных организациях Челябинской области и органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, в 2021 году»
Система обеспечения профессионального развития педагогических работников	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.06.2021 г. № 01/1753 «Об утверждении Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области и Дорожной карты по ее реализации на 2021 -2024 гг.»

Во многом благодаря концептуализации, региональные инновационные площадки успешно представляют свой опыт на уровне Российской Федерации: становятся федеральными инновационными площадками, победителями и лауреатами федеральных конкурсов («Школы – лидеры качества образования», «Лучшие практики ЦОС»), авторами публикаций в высокорейтинговых журналах, участниками конференций и практических семинаров федерального уровня.

В рамках процессуальной части управленческого цикла ГБУ ДПО РЦОКИО осуществляет сопровождение деятельности региональных инновационных площадок по реализации концепций и методик через реализацию на базе созданного 1 сентября 2021 года Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников комплекса стратегий взаимодействия на четырех стратегических площадках.

1. Проектная стратегическая площадка.

Здесь проходит работа региональных инновационных площадок в составе межмуниципальных проектных групп по обновлению концепций в сфере оценки качества образования, информационной политики, выработка модельных решений. На данной площадке реализуются такие стратегии межмуниципального взаимодействия как: стратегия превентивного обновления «На шаг впереди»; стратегия модельного адресного проектирования «Вырабатываем модельные решения».

2. Стажировочная стратегическая площадка разворачивает реализацию программ стажировок в рамках программ повышения квалификации. в 2021 году РЦОКИО реализует в рамках курсов повышения квалификации 19 программ стажировок. Авторами и менторами таких стажировок являются команды региональных инновационных площадок, а также муниципальные команды. Преимущество стажировок – прямое общение практиков, обучение на лучших примерах, обучение команд. На данном направлении применяются стратегии взаимодействия: стратегия менторского сопровождения «Делайте вместе с лучшими» и стратегия горизонтального обучения «Учимся в совместной практике».

3. Информационная стратегическая площадка представлена в Центре работой с педагогами и управленцами, с межмуниципальными проектными группами по вопросам применения информационных систем и данных из них для управления качеством образования на всех уровнях – от педагога и школы до муниципальных и региональной систем оценки качества образования. Это площадка формирования, наполнения и продвижения новых региональных информационных ресурсов «Отличная школа74.ru» и «Цифровая культура педагога». Успех этой работы определен применением таких стратегий комплексного сопровождения как стратегия управления качеством на основе информационной политики «Управляем информацией – управляем качеством»; стратегия развития цифровой культуры «Формируем цифровую культуру».

4. Консультационная стратегическая пло-

щадка. Ее организационным ядром послужит создаваемый в 2021 году единый информационный ресурс, обеспечивающий «вход» и «работу» педагогов и управленцев в системе сопровождения формирования и освоения индивидуальных образовательных маршрутов. Это отдельный модуль государственной информационной системы «Образование в Челябинской области» – «Модуль дополнительного профессионального образования» (Модуль ДПО). Модуль ДПО, по сути, представляет собой комплексный научно-методический портал областной системы дополнительного непрерывного профессионального развития. Это одновременно – площадка проведения процедур оценки профессиональных компетенций педагогов и управленческих кадров; единый аннотированный банк областных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки (с записью на курсы); единый аннотированный банк региональных и федеральных образовательных событий, в которых педагоги могут принять участие (с регистрацией на них); сайт межрегиональной конференции «Проблемы и перспективы развития систем оценки качества образования»; сайт научно-методического журнала «Научно-методическое обеспечение систем оценки качества образования»; виртуальная информационно-методическая площадка (ВИМП) с разделами: профессионально-общественное обсуждение и профессиональная экспертиза; региональный реестр экспертов в сфере оценки качества образования; успешные практики МСОКО и ВСОКО; конкурс программ развития и др. Модуль ДПО выполняет также функции индивидуального тьюторского сопровождения освоения индивидуальных образовательных маршрутов. На его ресурсе будет размещен единый реестр индивидуальных (групповых) образовательных маршрутов и мониторинга их освоения, а также «точка входа» на федеральный портал дополнительного профессионального образования («Академия Минпросвещения РФ»).

Консультационная площадка реализует при

взаимодействии с региональными инновационными площадками такие стратегии сопровождения как: стратегия профессионального принятия нового «Оцени и действуй»; стратегия адресного сопровождения «Развиваем культуру управления». Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе РЦОКИО потенциально готов стать стратегическим «центром притяжения» ресурса межмуниципального взаимодействия для сопровождения непрерывного развития профессионального мастерства кадров системы образования по актуальным направлениям оценки качества образования, экспертной деятельности в сфере оценки качества образования, информатизации и цифровой трансформации.

В целом, результативность управления процессами инновационной деятельности региональных инновационных площадок обеспечивается синхронизацией и интеграцией процессов развертывания инновационной деятельности в сфере оценки качества образования.

В рамках собственно содержательной (управленческой) части управленческого цикла РЦОКИО осуществляет комплексное сопровождение региональных инновационных площадок через выстроенную систему работы в рамках традиционных мероприятий и специальных проектов в сфере оценки качества образования.

Традиционные ежегодные мероприятия региональных инновационных площадок – это: сессия участников образовательной агломерации (май); презентационный проект «День образовательной агломерации» (август), участие в работе ВИМП (весь год), представление опыта в научно-методическом журнале ГБУ ДПО РЦОКИО «Научно-методическое сопровождение оценки качества образования» (апрель, декабрь), ведение тренд-сессий в рамках мероприятий Южно-Уральского педагогического собрания (сентябрь 2020, 2021 гг.), отчет в рамках ежегодной межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития систем оценки качества образования» (ноябрь,

декабрь).

Специальные проекты отражают специфику проектной деятельности РИП текущего года. К специальным проектам 2021 года можно отнести участие команд региональных инновационных площадок в:

формировании методических рекомендаций для образовательных организаций по обновлению ВСОКО на основе интеграции с механизмами управления качеством образования;

разработке материалов регионального конкурса программ развития по управлению качеством образования;

реализации федеральных инновационных проектов цифровизации: мониторинг цифровой трансформации общеобразовательных организаций; апробация цифровой платформы персонализированного обучения (Школьная цифровая платформа (СберКласс)); эксперимент по внедрению целевой модели цифровой образовательной среды; апробации интерактивной образовательной платформы Skysmart и др.).

Для региональных инновационных площадок на 2022 год обозначены точки роста, связанные с новыми практическими задачами в сфере оценки качества образования, цифровизации и цифровой трансформации. Для команды РЦОКИО – развитие стратегий комплексного сопровождения региональных инновационных площадок.

Управление деятельностью региональных инновационных площадок осуществляется РЦОКИО в рамках целостного управленческого цикла посредством включения школьных инновационных команд в стратегии межмуниципального взаимодействия в рамках региональной политики в сфере оценки качества образования. Такая работа видится перспективной и позволит реализовать новые задачи развития инновационной деятельности в сфере общего образования.

Список литературы

1. Внутренняя система оценки качества и механизмы управления: технология интеграции в управлении образовательной организа-

цией: методические рекомендации для образовательных организаций Челябинской области по совершенствованию внутренних систем оценки качества образования на основе применения единых механизмов управления качеством образования/ Ю. Ю. Баранова, Е. Ю. Скочилова, Е. А. Солодкова [и др.]. – Челябинск : РЦОКИО, 2021. – 218 с. - ISBN 978-5-906934-51-2

2. Концепция (обновленная) региональной системы оценки качества образования (Челябинская область). - 2-изд., испр. и доп. - Челябинск : РЦОКИО, 2020. - 129 с. - ISBN 978-5-906934-42

3. Методические рекомендации по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия / Федеральный институт оценки качества образования. – URL: <https://fioco.ru/Media/Default/Методики/Методические%20рекомендации%20по%20организации%20и%20проведению%20МУМ-2021-1.pdf> (дата обращения: 10.09.2021).

References

1. Vnutrennyaya sistema ocenki kachestva i mekhanizmu upravleniya: tekhnologiya integracii v upravlenii obrazovatel'noj organizaciej: metodicheskie rekomendacii dlya obrazovatel'nyh organizacij CHelyabinskoy oblasti po sovershenstvovaniyu vnutrennih sistem ocenki kachestva obrazovaniya na osnove

primeneniya edinyh mekhanizmov upravleniya kachestvom obrazovaniya/ YU. YU. Baranova, E. YU. Skochilova, E. A. Solodkova [i dr.]. – CHelyabinsk : RCOKIO, 2021. – 218 s. - ISBN 978-5-906934-51-2

2. Konceptiya (obnovlennaya) regional'noj sistemy ocenki kachestva obrazovaniya (CHelyabinskaya oblast'). - 2-izd., ispr. i dop. - CHelyabinsk : RCOKIO, 2020. - 129 s. - ISBN 978-5-906934-42

3. Metodicheskie rekomendacii po organizacii i provedeniyu ocenki mekhanizmov upravleniya kachestvom obrazovaniya organov mestnogo samoupravleniya municipal'nyh rajonov, gorodskih i municipal'nyh okrugov i inyh organov, realizuyushchih dannye polnomochiya / Federal'nyj institut ocenki kachestva obrazovaniya. – URL: <https://fioco.ru/Media/Default/Metodiki/Metodicheskie%20rekomendacii%20po%20organizacii%20i%20provedeniyu%20MUM-2021-1.pdf> (data obrashcheniya: 10.09.2021).

Сведения об авторе

Барабас Андрей Александрович – кандидат педагогических наук, директор ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Information about author

Barabas A.A. – Candidate of pedagogical Sciences, Director of Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗНОУРОВНЕВОГО ОБУЧЕНИЯ НА ОСНОВЕ СРЕДНЕВЗВЕШЕННОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Д.Г. Тимерханов, И.И. Кацай, Ю.А. Гребнева

Представлена краткая характеристика разноуровневого подхода к обучению. Предложены пути совершенствования оценивания разноуровневых заданий на основе средневзвешенной системы. Описаны особенности разработки и применения разноуровневых заданий из опыта работы педагогов МБОУ «Гимназия № 1 г. Челябинска», приведены примеры таких заданий. Подведены первичные итоги применения технологии.

Ключевые слова: *внутренняя система оценки качества образования, технология разноуровневого обучения, разноуровневые задания, средневзвешенный балл.*

С конца прошлого века в образовании закрепился термин «современная образовательная технология». Именно тогда были описаны и систематизированы многие технологии, в том числе индивидуальные, дифференцированные, лично-ориентированные, разноуровневые, и до сих пор они имеют статус – современные. Что же такого есть в этих технологиях, что их актуальность не иссякает?

Несмотря на то, что можно назвать много отличий современного ребенка от его сверстника прошлого столетия, тем не менее ключевые проблемы обучения не сильно меняются от поколения к поколению. Зачем учиться, как учиться – это «вечные» вопросы любой эпохи.

А если добавить еще и, к сожалению, неиссякаемую «движущую силу» обучения – боязнь наказания за неделанное, не выученное, то необходимо снова и снова осваивать, и внедрять «современные образовательные технологии», особенно те, которые вовлекают учеников в самостоятельную образовательную деятельность, делают их «хозяевами» этой деятельности.

МБОУ «Гимназия № 1 г. Челябинска» (далее

– гимназия) принято относить к «статусным» учреждениям, но мы также сталкиваемся с проблемами неоднородности состава обучающихся. Фактически в каждом классе можно выделить разные группы детей, как имеющих ярко выраженный интерес к отдельным дисциплинам, так и учеников с высоким риском учебной неуспешности. Такая дифференциация не обязательно связана с уровнем развития познавательных способностей учащихся, но и с разным уровнем мотивации при изучении предметов. Так, способный ученик, определивший для себя приоритетные направления, может прилагать недостаточно усилий для изучения дисциплин, не входящих в сферу его интересов, не только в силу личностных качеств, но при реальном отсутствии времени в силу перегруженности занятиями по «нужным» предметам. Именно для таких случаев наиболее успешными образовательными технологиями, обеспечивающими учет достижения обучающимися планируемых результатов, являются технологии дифференцированного обучения как основа осуществления индивидуализации.

Из большого многообразия дифференцированных подходов наиболее оптимальным и разумным для реализации в условиях классно-урочной системы, по нашему мнению, является технология разноуровневого обучения. Эта технология ориентирована на укрупненные группы обучающихся, что позволяет учителю заранее продумать ход урока, сделать необходимую подборку заданий, но при этом количество этих заданий и направлений дифференциации ограничено [4]. Помогает и то, что сама технология методически и дидактически проработана, есть рекомендации, описывающие характеристики каждой группы, подходы к составлению разноуровневых заданий.

В традиционном понимании разноуровневое обучение представляет собой условное

разделение на сравнительно одинаковые по уровню обучаемости группы:

1 группа – обучающиеся с высоким темпом продвижения в обучении, которые могут самостоятельно находить решение изменённых типовых или усложнённых задач, предполагающих применение нескольких известных способов решения;

2 группа – обучающиеся со средним темпом продвижения в обучении, которые могут находить решения изменённых и усложнённых задач, опираясь на указания учителя;

3 группа – обучающиеся с низким темпом продвижения в обучении, которые при усвоении нового материала испытывают определён-

ные затруднения, во многих случаях нуждаются в дополнительных разъяснениях, обязательными результатами овладеют после достаточно длительной тренировки, способностей к самостоятельному нахождению решений изменённых и усложнённых задач пока не проявляют [2].

Особенностью технологии является то, что учитель готовит задания на основе разноуровневого содержания и характеристики учебной деятельности (таблица 1), обучающиеся самостоятельно выбирают уровень предлагаемых заданий, таким образом, создаются условия для продвижения школьников в учебе в соответствии с их возможностями.

Таблица 1

Классификация разноуровневых заданий по содержанию и деятельности обучающихся

Уровень	Описание уровня содержания	Характеристика деятельности обучающегося
Базовый (первый) уровень	Фундаментальные знания в теме (система знаний), обеспечивающие неразрывную логику изложения и создающие картину основных представлений о теме	Репродуктивный характер деятельности. Обучающийся должен различать и воспроизводить изученное, действовать по алгоритму
Повышенный (второй) уровень	Расширение материала базовых знаний, требуется глубокое знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации в рамках курса	Реконструктивный характер деятельности. Обучающийся должен различать, воспроизводить способы получения фактов, применять несколько алгоритмов
Высокий (третий) уровень	Материал существенно углубляется, открываются перспективы его творческого применения, требуется решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы деятельности.	Вариативный характер деятельности. Обучающийся должен различать, воспроизводить способы получения знаний, т.е. мыслительных операций, получать / создавать новые алгоритмы. Комбинированные задания, выполняемые системой преобразований; внепрограммные задания

Описанные рекомендации безусловно нами принимаются к реализации, но утверждения в традиционном описании, что разноуровневые задания создают в классе благоприятный психологический климат, дают мощный импульс для повышения познавательной

активности [4], не соотносятся с подходами к оцениванию, применяемому в технологии, в котором максимальная отметка «3», «4», «5» за задания каждого уровня назначается в зависимости от степени его сложности. А значит дети изначально делятся на троечников, хороши-

тов и отличников, что никак не может служить стимулом роста познавательной активности, возникновения у обучающихся чувства удовлетворения от выполненной работы.

Что же можно усовершенствовать в технологии разноуровневого обучения? С 2015 года в гимназии осуществлен переход на систему средневзвешенной оценки. А в 2020-2021 учебном году нами предложен вариант реализации технологии разноуровневого обучения на основе использования вариативной типологии заданий и их индексов (или весов), реализованной в АИС «Сетевой город. Образование» (далее – СГО).

Возможности СГО позволяют создавать более 60 видов заданий, для каждого из которых можно задать вес от 1 до 100 баллов. Итоговая отметка ученика за учебный период при этом формируется не как среднеарифметическое значение, а как результат более сложного вычисления, учитывающего не только саму отметку, но и ее вес, который зависит от степени важности, сложности задания [1].

Таким образом, задавая для каждого уровня однотипного задания разный вес в СГО, например, 10, 30 или 60 баллов, мы сохраняем право ребенка на получение им любой отметки, в том числе и «5», в зависимости от степени соответствия результата заданным критериям. Иными словами, используя традиционную

образовательную технологию разноуровневого обучения, дополняя ее современными подходами оценивания (рисунок 1), мы совершенствуем и саму систему оценивания, а предлагаемое решение компенсирует недостатки традиционного подхода, дает каждому обучающемуся шанс на свою ситуацию успеха.



Рисунок 1 – Совершенствование системы оценивания

Из разнообразной типологии разноуровневых заданий мы отобрали необходимый и достаточный комплект, который наиболее точно, на наш взгляд, позволяет проводить дифференциацию заданий по различным признакам.

Разноуровневые задания могут дифференцироваться по содержанию: в таком случае задания различаются по выраженности (трудности) планируемых результатов, степени творчества или объему заданий. Краткое описание требований к заданиям представлено в таблице 2.

Таблица 2

Характеристика заданий, дифференцированных по содержанию

Вид дифференциации	Уровни дифференциации	Описание уровней
По выраженности (трудности) планируемых результатов	Задание базового уровня	Задания из раздела планируемых результатов «Ученик научится»
	Промежуточное задание	Задания преимущественно из раздела базового уровня с добавлением (не более 30% заданий повышенного уровня)
	Задание повышенного уровня	Задания из раздела планируемых результатов «Ученик получит возможность научиться»
По степени творчества	Базовый	Задание по типу тестов с закрытыми ответами на вопросы (выбрать ответ из списка предложенных)
	Повышенный	В задании требуется дать пояснения, представить сведения, информацию, ответ в ином виде

Вид дифференциации	Уровни дифференциации	Описание уровней
По степени творчества	Высокий	Задания, требующие приведения других примеров, в том числе из смежных предметов
По объему заданий	Базовый	Количество заданий определяется нормами, которые есть в требованиях к уровню базовой подготовки
	Повышенный	Количество заданий увеличивается на 30% – 50%
	Высокий	Количество заданий увеличивается более чем на 50%

Второй подход к дифференциации основан на различных способах деятельности обучающихся: это задания с различной долей самостоятельности или требующие приложения разных уровней мыслительной деятельности (на основе таксономии познавательных целей Блума [5]) (таблица 3).

Таблица 3

Характеристика заданий, дифференцированных по способу деятельности обучающихся

Виды дифференциации	Уровни дифференциации	Описание уровней
По степени самостоятельности	Базовый	Организуется работа при непосредственной помощи учителя, либо обучающемуся предлагается алгоритм (описание способа) действий для выполнения задания
	Повышенный	В отличие от предыдущего предлагается лишь частичный алгоритм действий, либо дается указание на действие по образцу
	Высокий	Организуется полностью самостоятельная работа обучающегося
По уровню мыслительной деятельности	Базовый	Задания требуют от обучающегося базовых знаний и понимания материала
	Повышенный	Ожидается, что при выполнении заданий обучающиеся должны уметь применять и знания, и методы анализа
	Высокий	При выполнении заданий обучающиеся пользуются высшими навыками мышления: синтез и оценка

Количество уровней, вес каждого и частота использования заданий – вариативны, зависят от предмета, от степени готовности педагога к такому виду работы. Сегодня мы рекомендуем учителям использовать тип задания «Практическая работа». Индекс (вес) заданий может существенно отличаться – от 10-30 баллов за базовое и 60-70 баллов за сложное, может

меняться с разным шагом от 10 до 30 баллов в зависимости от назначения работы и обоснованного выбора учителя. Но общим является то, что задания контрольного характера (проводимые в конце изучения темы или по окончании учебного периода) проводятся по единым требованиям, так как уже включают в себя и базовые, и повышенные задания. И вес контрольной работы существенный – 100 баллов.

Важным принципом разноуровневого обучения является то, что ученик сам выбирает задание. Вместе с тем в своей работе мы столкнулись с иными обоснованными подходами, когда учитель фактически назначает ученику задание определенного уровня. Как правило, это происходит на первом этапе использования разноуровневого подхода, например, в тех случаях, когда ученику самому трудно определиться с выбором. Или в тех случаях, когда учитель ненавязчиво создает для ученика ситуацию успеха. Хорошо зарекомендовал себя подход, когда на начальном этапе все ученики выполняют работы по нарастающей сложности, определяясь с готовностью к выполнению задания более высокого уровня. Но при этом учитель не блокирует желание ученика выполнять задания любой сложности, потому что обучающийся может выбрать их по разным причинам [3].

В ходе внедрения разноуровневых заданий на основе их типологии и весов нами был проведен опрос обучающихся 6-ых классов с целью выяснения, почему они выбирают тот или иной уровень заданий.

Ответы учеников можно разделить на три категории.

Первая категория: «Я выбираю уровень, потому что я знаю, как его выполнить, уверен в своих силах». Большинство детей отмечают, что полученной отметкой доволен (особенно, когда это долгожданная пятерка!), но есть те, кто хотел бы, чтобы вес задания был бы выше.

Вторая категория: «Я выбираю уровень по сложности». Некоторые ребята отметили, что выбирают легкие уровни, так как пусть это и 30-балльная, но «5». При этом хочется отметить, что учитель дал бы ребенку уровень

сложнее, так как в целом понимает, что ученику это по силам. Наверное, можно предположить, что эту категорию выбирают дети, у которых в настоящий момент нет желания прилагать особые усилия к учебе. Но здесь же есть обучающиеся, которые выбирают самый высокий уровень, иногда не объективно оценивая свои возможности.

Третья категория: «Я хочу попробовать свои силы в разных уровнях». Некоторая группа детей, зная, что легко может осилить базовый уровень «идут на риск», выбирают уровень посложнее, чтобы попробовать свои силы. Если ребенок смог написать эту работу на хорошую отметку, то остается на этом уровне дальше.

Все три категории заставляют задуматься о следующих моментах с психологической точки зрения:

1. Ребенок боится сделать ошибку. Сформировано клише отличника и реального выбора уровня по знаниям учитель может не дожидаться.

2. Ребенок ищет себя, пробует, рискует.

3. Происходит формирование «Я-концепции», устойчивого восприятия своих знаний и умений.

В ходе реализации технологии разноуровневого оценивания учителя отмечают следующие положительные аспекты опыта:

1. Ученикам интереснее стало выполнять самостоятельные работы, так как у них есть возможность выбора.

2. Для каждого ученика и родителя важно, чтобы ребенок был успешен. Но что делать, если ученик интересуется другим предметом? Обычная ситуация технарей и гуманитариев. Например, у учителя математики стоит задача научить работать с числами, алгоритмами, видеть различные способы решения, только теперь для «технарей» есть задания высокого уровня, а для «гуманитариев» – базового, выполнив которые каждый сможет получить свою пятерку. И в том, и в другом случае у школьника стоит «5», а это значит, что ситуация успеха сложилась у обоих детей. Важно это и для педагога, показатель, что ученик выполнил задание на «5», говорит о том, что материал

освоен и можно двигаться дальше.

Но есть и проблемы использования разноуровневых заданий, отмечаемые педагогами. Во-первых, необходимость составлять и тщательно отбирать задания для уровневой дифференциации. И если для гуманитарных предметов, традиционно относящихся к профильным для гимназии, сделать это относительно просто, то, например, задания высокого уровня по математике, публикуемые в дидактических материалах разных авторов, являются для наших детей неподъёмными.

Во-вторых, как уже было отмечено раньше, самостоятельность в выборе сложности задания, возможность получения пусть 10-ти балльной, но пятерки, у части учеников формирует эффект стагнации, они не стремятся к выбору заданий следующего уровня. Таким образом, простое введение разноуровневых заданий может не решить проблему развития отдельных учеников, от педагога требуется дополнительная работа по мотивации обучающихся, по обеспечению их поступательного движения от более низкого к более высокому уровню знаний и умений.

В-третьих, не будем вводить в заблуждение, что все учителя используют описанный опыт, в то время как полноценная индивидуализация обучения будет достигнута при условии одинаковых подходов к организации оценочных процедур.

Для понимания того, способствуют ли разноуровневые задания повышению качества обучения, нами было проведено педагогическое исследование на примере преподавания математики в 6 классе (учитель Гребнева Ю.А.). Целью исследования было определить влияние отметок за разноуровневые задания на итоговую отметку за учебный период, а также влияние отметки за контрольные работы на итоговую отметку за учебный период в разных системах оценивания.

В таблице 4 представлены результаты выполнения пяти практических работ и одной контрольной работы по математике для экспериментальной (левая часть таблицы) и контрольной (правая часть таблицы) групп. Контрольная группа в данном исследовании – это те же ученики, но со спрогнозированными результатами обучения.

Таблица 4

Сравнительные результаты исследования в различных системах оценивания

Экспериментальная группа								Контрольная группа							
Уч	№1	№2	№3	№4	№5	КР	Ср. балл	Ср. балл	КР	№1	№2	№3	№4	№5	Уч
1	5	5	5	5	4	4	4,59	4,57	4	5	5	5	4	5	1
2	5	5	4	5	5	4	4,57	4,43	4	5	5	4	5	4	2
3	3	5	5	3	4	5	4,40	3,57	5	2	4	4	2	3	3
4	3	4	3	4	4	4	3,64	3,43	4	3	3	2	4	4	4
5	4	5	5	4	4	3	3,93	3,67	3	3	5	4	4	4	5
6	3	4	5	4	4	2	3,41	3,43	2	3	4	5	3	5	6
7	4	5	4	5	4	5	4,62	4,14	5	4	4	4	4	3	7
8	5	5	4	5	4	4	4,43	4,43	4	5	5	4	5	4	8
9	4	4	5	5	5	5	4,70	4,14	5	4	3	4	4	4	9
10	4	4	5	5	5	2	3,84	3,50	2	3	3	5	5	4	10
11	5	5	5	5	5	3	4,74	4,29	3	5	5	5	4	5	11
12	5	5	5	5	5	5	5,00	4,43	5	4	4	4	5	4	12
13	4	4	5	5	4	4	4,24	3,67	4	3	3	4	4	3	13
14	5	5	4	5	5	5	4,85	4,71	5	5	5	4	5	4	14
15	5	5	4	5	5	5	4,86	4,86	5	5	5	4	5	5	15
16	4	5	5	4	5	5	4,67	5,00	5	5	5	5	5	5	16
17	5	5	5	4	4	5	4,64	4,57	5	4	5	5	3	5	17
18	3	5	3	3	5	4	3,88	3,14	4	2	4	2	2	4	18
19	4	5	5	4	4	3	3,94	3,86	3	4	4	5	4	4	19
20	5	5	5	5	4	5	4,82	5,00	5	5	5	5	5	5	20
21	4	4	5	5	5	3	4,16	3,86	3	3	3	5	5	5	21

Условные обозначения в таблице 4:

- Уч – ученики в выборке (в каждой по 21 человеку);

- №1-№ 5 – однотипные практические работы, проведенные в двух группах, но при этом для экспериментальной группы: желтым цветом отмечены задания в 30 баллов; зеленым – в 50 баллов и голубым – в 70 баллов; для контрольной группы вес всех работ 50 баллов;

- КР – контрольная работа с весом в 100 баллов для обеих групп;

- Ср. балл – средневзвешенный балл ученика, рассчитывается в СГО автоматически.

Сравнение средних баллов в обеих группах показало, что в 76 % случаев у 15 учеников (1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 21) экспериментальной группы средний балл выше, чем при стандартном оценивании. При этом в 38 % случаев, для 8 учеников (2, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 18) экспериментальной группы, работа в рамках разноуровневых заданий позволяет им рассчитывать на более высокую отметку (средневзвешенный балл), чем при стандартном оценивании.

Но при этом отметка за выполнение контрольной работы является решающей для формирования итоговой отметки (средневзвешенного балла):

- при работе с разноуровневыми заданиями в 48 % случаев, для 10 учеников (4, 5, 7, 8, 10, 13, 16, 17, 19, 21) экспериментальной группы;

- а при традиционной работе только в 38 % случаев, для 8 учеников (2, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 17) контрольной группы.

По результатам анализа можно сделать вывод, что качество обучения при разноуровневом подходе (в оценивании) выросло, но при этом это достигнуто не столько потому, что ученики старались выбирать задания полегче, сколько по тому, что каждый смог подготовиться к контрольной работе, продвигаясь по своему образовательному маршруту. И именно отметка за контрольную работу стала решающей при формировании итогового среднего балла.

Представленное направление работы получило высокую оценку в муниципальной

системе образования, задача разработки разноуровневых заданий на основе средневзвешенного балла вошла в 2020-2021 учебном году в план мероприятий по реализации инновационных проектов на уровне муниципалитета.

22 декабря 2020 года творческий коллектив гимназии провел межрегиональный семинар (проект Московского центра развития кадрового потенциала образования «Школы городов России – партнеры Москвы: Взаимообучение городов») по теме «ВСОКО как ресурс достижения нового качества образования», где был представлен опыт работы. Материалы вебинара размещены на сайте гимназии в разделе

Инновации/ВСОКО (<http://chelschool1.ru/инновации/всоко>).

Разработка и использование разноуровневых заданий обеспечивает функционирование в гимназии системы работы с обучающимися с низкими результатами обучения и системы работы с одаренными школьниками, что является частью другого регионального инновационного проекта по направлению «Механизмы управления качеством образовательных результатов».

Таким образом, методическая система работы гимназии нацеливает педагогов на применение разнообразных приемов, методов, технологий работы с разными категориями обучающихся, в том числе теми, кому нужны дополнительная помощь, индивидуальный подход, особые условия обучения. Это способствует не только устранению возможной неуспешности ребенка в обучении, но и собственно профилактики, недопущения ее появления.

Список литературы

1. АИС «Сетевой город. Образование». Руководство пользователя. Для общеобразовательных организаций. V 3.0. ЗАО «ИРТех» – URL: https://rcokio.ru/files/upload/sgo/rukovodstvo_ac_sgo_3_0.pdf (дата обращения: 22.09.2021).

2. Асташкина, А. В. Информационная карта инновационного проекта / А. В. Асташкина – URL: <http://elnlicey.ucoz.ru/>

- Uroki/Astashkina/astashkina_opyt.pdf (дата обращения: 04.03.2021).
3. Байжакупова, А. И. Разработка разноуровневых заданий и их практическое применение / А. И. Байжакупова // Вестник науки Костанайского социально-технического университета имени академика Зулхарнай Алдамжар. - 2014. – URL: <https://articlekz.com/article/28715> (дата обращения: 29.12.2020).
4. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий. В 2 т. Т 1 / Г. К. Селевко. - Москва : RUGRAM, 2019. - 818 с. - ISBN 978-5-91447-198-6
5. Ставим цели в образовании: таксономия Блума : статьи // Яндекс.Учебник : [сайт] – URL: <https://teacher.yandex.ru/posts/stavim-tseli-v-obrazovanii-taksonomiya-bluma> (дата обращения: 04.10.2021).

References

1. AIS «Setevoy gorod. Obrazovanie». Rukovodstvo pol'zovatelya. Dlya obshcheobrazovatel'nyh organizatsij. V 3.0. ZAO «IRTekh» – URL: https://rcokio.ru/files/upload/sgo/rukovodstvo_ac_sgo_3_0.pdf (дата обращения: 22.09.2021).
2. Astashkina, A. V. Informatsionnaya karta innovatsionnogo proekta / A. V. Astashkina – URL: http://elnlice.y.ucoz.ru/Uroki/Astashkina/astashkina_opyt.pdf (дата обращения: 04.03.2021).
3. Bajzhakupova, A. I. Razrabotka raznourovnevnyh zadaniy i ih prakticheskoe primeneniye / A. I. Bajzhakupova // Vestnik nauki Kostanajskogo sotsial'no-tekhnicheskogo universiteta imeni akademika Zulharnaj Aldamzhar. - 2014. – URL: <https://articlekz.com/article/28715> (дата обращения: 29.12.2020).
4. Selevko, G. K. Entsiklopediya obrazovatel'nyh tekhnologij. V 2 t. T 1 / G. K. Selevko. - Moskva : RUGRAM, 2019. - 818 s. - ISBN 978-5-91447-198-6
5. Stavim tseli v obrazovanii: taksonomiya Bluma : stat'i // YAndeks.Uchebnik : [sajt] – URL: <https://teacher.yandex.ru/posts/stavim-tseli-v-obrazovanii-taksonomiya-bluma> (дата обращения: 04.10.2021).

Сведения об авторах

Тимерханов Дамир Галиханович – Почетный работник общего образования РФ, директор МБОУ «Гимназия № 1 г. Челябинск», г. Челябинск

Кацай Ирина Ивановна – Почетный работник общего образования РФ, заместитель директора МБОУ «Гимназия № 1 г. Челябинск», г. Челябинск

Гребнева Юлия Алексеевна – учитель математики высшей квалификационной категории МБОУ «Гимназия № 1 г. Челябинск», г. Челябинск

Information about authors

Timerfanov D.G. – Honourable Worker of the General Education of the Russian Federation, Director of the MBGO «High School № 1 Chelyabinsk City», Chelyabinsk

Katsay I.I. – Honourable Worker of the General Education of the Russian Federation, Deputy Director of the MBGO «High School №1 Chelyabinsk City», Chelyabinsk

Grebneva Yu.A. – Mathematics Teacher of the Highest Qualification Category of the MBGO «High School №1 Chelyabinsk City», Chelyabinsk

СОПРОВОЖДЕНИЕ АДАПТАЦИИ ПОДРОСТКОВ-МИГРАНТОВ КАК УСЛОВИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ (ОПЫТ РАБОТЫ ПО ПРОГРАММЕ НААЛЕ ГОСУДАРСТВА ИЗРАИЛЬ)

Е.В. Мишина

В статье представлен опыт работы по сопровождению адаптации и социализации подростков-мигрантов в рамках иммиграционной программы НААЛЕ государства Израиль. Представлены ключевые трудности, с которыми сталкиваются подростки, репатриировавшиеся в Израиль, и этапы их адаптации к новой социально среде. Описаны основные процессы решения ключевых трудностей первого этапа адаптации в рамках формальной и неформальной сфер образовательного процесса.

Ключевые слова: *подростковый возраст, адаптация подростков-мигрантов, этапы адаптации подростков-мигрантов, программа НААЛЕ, качество образования.*

В современном мире, в эпоху глобализации и мировой интеграции, существует множество иммиграционных потоков, и эти потоки имеют под собой различные идейные направленности. В данной статье речь пойдет об иммиграции, которая происходит по идейным и даже историческим причинам. Это иммиграция, другим словом «репатриация», основанная на национальной принадлежности и связанная с поиском утраченных корней и возвращением на историческую родину – Израиль.

В действительности, по закону «о Возвращении» [3] в Израиль могут иммигрировать только люди, сумевшие доказать свою принадлежность к еврейской нации и их семьи до третьего поколения. Из-за многочисленных антисемитских гонений евреи были вынуждены расселиться по всему миру, скрывать своё происхождение, а также на долгие годы тайком передавать свои традиции и язык из поколения в поколение. В современном Израиле миграционная политика направлена на возрождение страны и возвращение всех евреев на истори-

ческую родину для дальнейшей жизни в Израиле. Именно поэтому каждый год на святую землю, не взирая ни на что, высаживаются порядка 30 тысяч человек. За 2010-2019 годы в Израиль репатрировалось около 255 тыс. человек, в основном из России (67 тысяч), Украины (46 тысяч), Франции (38 тысяч), США (32 тысячи) и Эфиопии (10 тысяч). В 2020 году в Израиль репатрировалось 19 676 человек [8].

Для ассимиляции и абсорбции такого числа мигрантов Государством Израиль были основаны многочисленные иммиграционные программы, среди которых программа для подростков, которые иммигрируют одни, без родителей. Данная программа носит название НААЛЕ (аббревиатура с иврита «Подростки репатрируются раньше родителей») и направлена на обучение подростков-репатриантов в старших классах израильских школ и получения израильского аттестата зрелости. Она полностью финансируется Государством Израиль и Еврейским агентством, то есть для самих детей и их родителей является абсолютно бесплатной. Вся информация по данной программе и ее реализации размещается на официальном сайте (www.naale-elite-academy.com).

С данной программой сотрудничают 14 светских (нерелигиозных) школ и 4 религиозные школы. Нерелигиозные школы поделены по направленностям, то есть предметы с 9 класса узкоспециализированные, каждая школа имеет свой профиль. Религиозные школы направлены на глубокое изучение религии и делятся исключительно на мужские и женские. В религиозные школы, в основном, распределяют ребят по их желанию изучать религию и Тору.

Каждый год по программе НААЛЕ приезжают 2120 ребят по установленной госуда-

рством Израиль квоте. В связи с этим каждый ребенок проходит отбор: психологическое тестирование и разговор с представителями программы. Однако, несмотря на тщательный отбор психологически подготовленных ребят, миграция всё равно оказывает серьезное влияние на их жизнь и психологическое состояние в целом.

Действительно, такое серьезное изменение в жизни как иммиграция для каждого человека будет сопряжено с обширным спектром трудностей, спровоцированных следующими факторами:

- бытовые (сложности с поиском квартиры, совершением покупок, пользованием общественным транспортом и т.д.),
- коммуникативные (незнакомый язык, отсутствие родственников и друзей);
- социальные (новая культура и религия, социальные нормы),
- возрастные (для каждого возраста существуют свои специфические проблемы, для подростка это социализация и адаптация в школе, получение аттестата зрелости, для взрослого – это поиск нового места работы, для пенсионера – сложности, связанные с кризисом утраты родины).

В качестве возрастного фактора в нашем случае следует также учесть, что подростковый период и сам по себе является одним из сложнейших периодов в жизни каждого человека, обусловленный кризисом перехода от детства к взрослости. Главным противоречием данного возраста, по мнению Эльконина Д.Б., является то, что подросток уже не ощущает себя ребенком, но и взрослым пока стать еще не готов [6]. Как отмечает Выготский Л.С., именно подростковый период характеризуется противопоставлением подростка родителям и учителям и продиктован внутренним конфликтом как результат непризнания взрослыми его притязаний на взрослость [2]. Таким образом, в подростковом возрасте наибольшим интересом является общение со сверстниками, что и становится источником развития и познания себя через окружение [7]. Это в свою очередь также накладывает отпечаток на проживание

кризиса подросткового возраста, поскольку данный источник развития может быть ограничен трудностями коммуникативного фактора.

В итоге, и без того трудный период в жизни подростка усложняется переездом в другую страну и отягощается трудностями социальной адаптации в новой культурной среде. Проблемы адаптации и проживание возрастного нормативного кризиса тесно связаны с трудностями в обучении. Здесь вступает в силу следующий принцип: с одной стороны трудности в восприятии новых культурно-этнических ценностей приводит к снижению усвоения школьного материала, с обратной стороны, учебная неуспеваемость усугубляет социальную адаптацию.

В действительности, согласно исследованиям Е.Л. Афанасенкова, подростки-мигранты при включении в учебный процесс в новой для них стране автоматически оказываются в группе риска детей с особыми образовательными потребностями, таким образом дети-репатрианты становятся одной из неблагополучных групп в любой стране [1]. Из этого вытекает, что адаптация является одним из главных аспектов успешного обучения в школе, а значит качества образования.

Под «адаптацией» стоит понимать реконструкцию психики человека под воздействием факторов окружающей среды, не зависящих от него, способность индивида приспособиваться к этой среде без дискомфорта [5]. Как было указано ранее, в Израиле важнейшим инструментом интеграции и адаптации в стране для помощи таким подросткам в аккультурации является программа НААЛЕ.

Согласно опыту многолетней работы, с подростками из программы НААЛЕ, можно выделить следующие этапы адаптации:

1. Первый год обучения по программе: этот этап можно охарактеризовать как ориентировочный. Подросток, приехав в новую страну пытается понять куда он попал и сориентироваться как себя вести. На этом этапе он сталкивается с трудностями понимания новой культуры, религии и языка, а также особенностями обучения в новой языковой и учебной

среде. Это базовые составляющие первого года адаптации.

2. Этап приспособления и принятия. Он длится последующие два года обучения по программе НААЛЕ. На данном этапе происходит принятие общественных норм, отождествление себя с подростками, родившимися в Израиле, принятие себя как части культуры страны. Коммуникационные трудности на данном этапе почти сглажены, большинство детей уже могут свободно изъясняться на иврите, а все учебные предметы в школе на данном этапе уже преподаются на государственном языке.

3. Этап планирования. Последний год обучения по программе НААЛЕ, завершающийся получением аттестата зрелости по результатам освоения школьной программы. Подросток приходит к решению о своей жизни после программы, начинает планировать свою самостоятельную жизнь. После получения аттестата зрелости ребята идут в армию, там они выбирают специальность и профессиональные курсы, которые будут проходить во время службы. Армия в Израиле рассматривается исключительно как перспектива для дальнейшего профессионального роста, нередко ребята продолжают служить по контракту до пенсии.

В данной статье мы бы хотели разобрать первый этап адаптации подростков в Израиле – ориентировочный, так как он является основополагающим и наиболее показательным в контексте адаптации подростка-мигранта. Здесь можно выявить ряд следующих трудностей, с которыми подростки сталкиваются на первом этапе своего пребывания в другую страну:

- трудности с изучением иностранного языка;
- трудности с пониманием и принятием другой культуры;
- трудности с самоопределением и самовосприятием;
- чувство одиночества и изоляции;
- отличие форм и методов обучения от привычных на родине;
- отсутствие навыков самостоятельности и

самостоятельного ведения быта;

- отсутствие семьи и родственников;
- высокий уровень личностной и ситуативной тревожности;
- проживание культурного шока [4].

Именно для решения вышеизложенных сложностей, была разработана программа по адаптации и социализации детей-мигрантов для всех этапов пребывания подростка по программе НААЛЕ. В данном процессе задействованы две сферы образовательного процесса: формальная (школа) и неформальная (кампус).

В состав школы входят: директор школы, заведующий учебной частью, работающий с детьми коренных жителей, заведующий учебной частью по работе с НААЛЕ, классные руководители, учителя по образовательным дисциплинам. К задачам школы относятся: создание условий для учебной деятельности, углубленное изучение иврита, организация дополнительного образования.

В состав кампуса входят: директор кампуса, директор по воспитательной части для работы с израильтянами, директор по воспитательной части НААЛЕ, штат социальных работников, психолог НААЛЕ, психиатр, воспитательский состав и медсестра.

Задачами кампуса являются обеспечение жизненного пространства для учащихся, развития творческих и спортивных навыков, решение вопросов, связанных со здоровьем и психологическим состоянием учащихся, обеспечение питания и социально-культурной жизни на время пребывания подростка в кампусе, сопровождение адаптации к особенностям образовательного процесса в Израиле.

Подведя итог, можно сказать, что основными задачами школы в рамках программы НААЛЕ являются задачи, направленные на обеспечение качества образования подростков-мигрантов в существующей системе образования (например, поэтапная интеграция в учебный процесс и увеличенный объем часов изучения иврита). В то время как задачи кампуса можно разделить на три блока:

- обеспечивающие жизнедеятельность подростка (решение трудностей бытового и

социального характера);

- обеспечивающие психологическое здоровье (помощь в проживании культурного шока, контроль со стороны психолога и психиатра и т.д.);

- способствующие повышению качества образования (ежедневная поддержка детей в учебе, мероприятия профессиональной ориентации, сопровождение организации дополни-

тельного образования и т.д.).

Таким образом, для понимания общей картины трудностей, с которыми сталкивается подросток на первом этапе адаптации по программе НААЛЕ, и процессов решения сложившихся трудностей со стороны школы и со стороны кампуса можно составить следующую матрицу (таблица 1):

Таблица 1

Матрица процессов решения трудностей адаптации подростков-мигрантов со стороны школы и со стороны кампуса

№	Трудности	Школа	Кампус
1.	Изучение иностранного языка	– 22 часа иврита в неделю; – другие предметы изучаются на английском и русском языках только в первый год обучения	– ежедневные встречи с волонтерами и учителями дополнительного образования; – ежедневные занятия с воспитателем, направленные на помощь в изучении иврита
2.	Понимание и принятие другой культуры и религии	– уроки по изучению гражданского общества, религии и культуры. – экскурсии и путешествия по местам культурно-исторического наследия	– еженедельные встречи с представителями разных профессий; – выезды в кинотеатры и театры; – экскурсии и путешествия по местам культурно-исторического наследия
3.	Трудности с самоопределением и самовосприятием	– организация дополнительного образования и привлечение профессиональных курсов.	– встречи со штатным психологом и социальным работником – мотивационные встречи с успешными выпускниками; – ежедневные личные беседы с воспитателем
4.	Чувство одиночества и изоляции	–	– каждому ученику приставляется «ментор»; – подбор приемной семьи для детей без родственников и друзей в Израиле; – проведение психологических тренингов
5.	Отличие форм и методов обучения от привычных на родине	– поэтапная интеграция ребенка в систему образования Израиля	– работа учебного центра для ежедневной поддержки детей в учебе
6.	Отсутствие навыков самостоятельности и ведения быта	–	– организация мастер-классов, ориентированные на бытовые нужды

№	Трудности	Школа	Кампус
7.	Отсутствие семьи и родственников	–	– подбор приемной семьи для детей без родственников и друзей в Израиле
8.	Высокий уровень личностной и ситуативной тревожности	–	– еженедельные личные и групповые встречи с психологом и социальным работником
9.	Проживание культурного шока	–	– еженедельные личные и групповые встречи с психологом и социальным работником. – тренинги от программы НААЛЕ; – встречи с мигрантами из других кампусов для общения и обмена опытом
10.	Выявляющиеся психологические проблемы	– контроль соблюдения предписанных психиатром мероприятий	– встречи со штатным психиатром

В данной таблице можно увидеть, что большинство функций по решению трудностей, с которыми сталкиваются подростки НААЛЕ, занимается кампус. В действительности, кампус и воспитатели, в частности, берут на себя роль опекуна и выполняют большую часть функционала семьи.

Для данного этапа адаптации очень важную роль играет встраивание подростка в группу сверстников для дальнейшей интеграции и адаптации его к новым условиям жизни вне семьи. Проводится исследование группы (анкетирование, наблюдение), с дальнейшим планом-программой для группы в целом, с учетом всех особенностей каждого члена группы. На начальном этапе, важно подчеркнуть общность группы, сделать акцент на объединяющих обстоятельствах той ситуации, в которую они попали, объяснить причастность каждого из них ко всему происходящему в группе, таким образом, появляется первый этап сплоченности группы, что является «ядром» дальнейшего развития их социализации.

В первый год адаптации крайне важно уделить особое внимание изучению нового языка (иврита), для этого в школе отводится колоссальное количество часов (22 часа в

неделю) для изучения иврита. Другие предметы, являющиеся базовыми, изучаются или на английском, или на русском языках. В дальнейшем, уже на второй год обучения, все предметы изучаются только на иврите, добавляются предметы более узкой направленности, такие как Тора, робототехника и т.д. (исключением являются русская литература и английский язык, которые как факультативные предметы можно выбрать для пополнения аттестата зрелости). В кампусе организованы дополнительные занятия в учебном центре, ежедневно предоставляемые для учащихся первого и последующих лет обучения для повышения качества их успеваемости.

Немаловажное значение для ребят, приехавших по программе НААЛЕ, имеет культурно-религиозное просвещение первый год жизни в Израиле, для этого организуются экскурсии и культурные мероприятия как от кампуса, так и от школы.

В социальной сфере также предоставляется помощь: детям, у которых нет родственников и друзей в Израиле подбирают приемные семьи или «ментора», которые долгие годы даже после завершения программы НААЛЕ сохраняют связь с ребятами, продолжая помогать им в самостоятельной жизни.

Таким образом, следует отметить, что успешное прохождение этапа адаптации первого года жизни подростка-мигранта предопределяет благополучное прохождение этапа приспособления и принятия. А именно позволяет принять общественные, культурно-религиозные нормы, отождествить себя с жителем Израиля, принять себя как часть народа этой страны, и успешно встроиться в иной образовательный процесс.

Согласно статистическим данным, с момента основания программы НААЛЕ более 18000 подростков из 65 стран успешно окончили школу в Израиле, а аттестат зрелости не получили не более 10% мигрантов [9]. У каждого второго ребенка, закончившего данную программу, близкие родственники принимают решение переехать в Израиль вслед за своим ребенком. Из опыта предшествующих лет можно сделать вывод, что тщательно организованная программа сопровождения является успешной в рамках страны Израиль, во многом помогает в адаптации и социализации подростков-мигрантов, обеспечивает получение ими качественного образования и, по итогу, позволяет успешно интегрировать репатриантов в социально-экономическую систему страны.

Список литературы

1. Афанасенкова, Е. Л. Особенности психолого-педагогического сопровождения детей и подростков-мигрантов в пространстве образовательной организации / Е. Л. Афанасенкова // Сахалинское образование 21 век. – 2019. – №4. – С.39–48.
2. Выготский, Л. С. Педология подростка. Психологическое и социальное развитие ребенка / Л. С. Выготский. - Санкт-Петербург : Питер, 2021. - 224 с. - ISBN 978-5-4461-1469-6.
3. Закон о Возвращении (1950 г.). – URL: https://knesset.gov.il/laws/ru/LawOfReturn_ru.htm
4. Мишина, Е. В. Теоретические аспекты исследования проблемы психолого-педагогического сопровождения социализации и адаптации подростков-мигрантов / Е. В. Мишина // Национальная безопасность и

молодежная политика: киберсоциализация и трансформация ценностей в VUCA-мире: материалы Международной научно-практической конференции. – Челябинск, 2021. – С.136–141.

5. Постовалова, Г. И. О факторах, определяющих адаптационную способность человека / Г. И. Постовалова // Психологические и социально-психологические особенности адаптации студентов. – Ереван, 1973. – С.1–19.

6. Эльконин, Д. Б. Избранные психологические труды / Д. Б. Эльконин. – Москва : Педагогика, 1989. – 554 с.

7. Эльконин, Д. Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте / Д. Б. Эльконин // Вопросы психологии. – 1971. – №4. – С.6–20.

8. Immigration to Israel 2020 // Official statistics of the Israel Central Bureau of Statistics. – URL: https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/DocLib/2021/303/21_21_303b.pdf

9. Naale by the numbers : [program is jointly funded by the Israeli Ministry of Education and the Jewish Agency] // Naale elite academy. – URL: <https://www.naale-elite-academy.com/>

References

1. Afanasenkova, E. L. Osobennosti psikhologo-pedagogicheskogo soprovozhdeniya detey i podrostkov-migrantov v prostranstve obrazovatel'noy organizatsii / E. L. Afanasenkova // Sakhalinskoe obrazovanie 21 vek. – 2019. – №4. – S.39–48.
2. Vygotskiy, L. S. Pedologiya podrostka. Psikhologicheskoe i sotsial'noe razvitie rebenka / L. S. Vygotskiy. - Sankt-Peterburg : Piter, 2021. - 224 s. - ISBN 978-5-4461-1469-6.
3. Zakon o Vozvrashchenii (1950 g.). – URL: https://knesset.gov.il/laws/ru/LawOfReturn_ru.htm
4. Mishina, E. V. Teoreticheskie aspekty issledovaniya problemy psikhologo-pedagogicheskogo soprovozhdeniya sotsializatsii i adaptatsii podrostkov-migrantov / E. V. Mishina // Natsional'naya bezopasnost' i molodezhnaya politika: kibersotsializatsiya i transformatsiya tsennostey v VUCA-mire: materialy

Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Chelyabinsk, 2021. – S.136–141.

5. Postovalova, G. I. O faktorakh, opredelyayushchikh adaptatsionnyuyu sposobnost' cheloveka / G. I. Postovalova // Psikhologicheskie i sotsial'no-psikhologicheskie osobennosti adaptatsii studentov. – Erevan, 1973. – S.1–19.

6. El'konin, D. B. Izbrannyye psikhologicheskie trudy / D. B. El'konin. – Moskva : Pedagogika, 1989. – 554 s.

7. El'konin, D. B. K probleme periodizatsii psikhicheskogo razvitiya v detskom vozraste / D. B. El'konin // Voprosy psikhologii. – 1971. – № 4. – S.6–20.

8. Immigration to Israel 2020 // Official statistics of the Israel Central Bureau of Statistics. – URL: <https://www.cbs.gov.il/he/mediarelease/>

DocLib/2021/303/21_21_303b.pdf

9. Naale by the numbers : [program is jointly funded by the Israeli Ministry of Education and the Jewish Agency] // Naale elite academy. – URL: <https://www.naale-elite-academy.com/>

Сведения об авторе

Мишина Елизавета Владимировна – координатор русских студентов программы НААЛЕ в Молодежной деревне «Адасса Неурим», Израиль, Нетания

Information about author

Mishina E.V. – Coordinator of Russian Students on the NAALE Program in Hadassah Neurim Youth Village, Israel, Netanya

УДК 37.015.3

ЕШКОСЧЁТ УЧАЩИХСЯ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ СОЗДАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Е.В. Брашко

В статье представлен опыт общеобразовательной организации по разработке проекта, направленного на формирование благоприятного психологического климата и повышения познавательной активности обучающихся с 1 по 11 классы. В рамках проекта в школе создана система фиксации познавательной активности учащихся с последующим поощрением их мотивации к обучению посредством накопления единой школьной валюты (ешки). Описан опыт применения современных информационных технологий для организации системы накопления баллов и информирования о них обучающихся. Представлены краткие результаты внедрения проекта как механизма управления качеством образования.

Ключевые слова: *качество образования, управление качеством, познавательная активность, психологический климат, учеб-*

ный процесс, предметные недели, ешкосчет.

Чрезмерная интенсификация учебного процесса, связанная с постоянным усложнением учебной деятельности, в том числе, увеличением общего объема информации, неблагоприятно сказывается на психосоматическом здоровье обучающихся. Информационные перегрузки, повышенная стрессогенность, малоподвижный образ жизни способствовали изменению мотивации образовательной деятельности [5]. Работоспособность учащихся во время учебного года зависит также как от природной (времени года, геофизического состояния, уровня антропогенной нагрузки и т.д.), так и социальной среды [3]. При этом ряд исследователей считают [8], что образовательный процесс сегодня стал и фактором риска возникновения болезней, связанных с интеллектуальным перенапряжением и переутомле-

нием. Исследуя проблему включенности школьника в микрогруппы школьного класса, ученые (А.А. Реан, Д.Я. Райгородский, В.М. Шепель) приходят к выводу, что психологический климат в учебном коллективе влияет на успешность обучения [2].

Согласно исследованиям Е.Л. Аршинской [1], в общеобразовательных школах, в том числе и с углубленным изучением отдельных предметов, с каждым годом обучения возрастает ощущение невозможности справиться с учебной нагрузкой. Получают положительные эмоции в процессе обучения лишь до 17% учеников общеобразовательных школ, 21% школ с углубленным изучением предметов и 31% учащихся лицеев и гимназий. От 68% до 72% девятиклассников всех типов образовательных учреждений ощущают, что педагоги не считаются с учебной нагрузкой по другим предметам.

К 9 классу в шесть раз возрастает группа школьников, дополнительно занимающихся русским языком и математикой, при этом не менее 46% девятиклассников посещают дополнительные занятия по иностранным языкам и 14,2% – по другим учебным дисциплинам [6]. В качестве одной из причин трудного усвоения учебного материала 45,5% учащихся называют отсутствие интереса к предмету.

Повышенная учебная нагрузка и интенсификация образования приводит к развитию хронического переутомления [4]. Состояние переутомления приводит к повышенной раздражительности, агрессивности, напряженной обстановке в классе, конфликтам с учителями. У многих учащихся школ возникают проблемы с успеваемостью также из-за резкого падения интереса к учению [7].

В связи с этим ежегодно возникает следующее противоречие. С одной стороны, необходимо обеспечить выполнение прохождения образовательных программ учащихся, повысить качество обучения через повышение познавательной мотивации учащихся, с другой стороны, к середине учебного года у учащихся накапливается усталость, снижается интерес к учебе и, как следствие, качество обучения.

Следовательно, администрации образовательного учреждения необходимо предложить комплекс мер, как для педагогов школы, так и обучающихся, краткосрочный по времени проведения, но долгосрочный и эффективный по результату, обеспечивающий повышение качества обучения и познавательного интереса. Это подразумевает разработку такой системы, которая была бы открытой, доступной и понятной для всех субъектов образовательного процесса, которую можно использовать как в очном формате, так и при переходе на дистанционное обучение в период ограничительных мероприятий, связанных с COVID-19.

С целью разрешения существующего противоречия и создания благоприятного психологического климата в школе, способствующего повышению познавательной активности обучающихся, в МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов г. Екатеринбурга был разработан и внедрен в работу проект под названием «Ешкосчёт».

Суть проекта заключается в проведении декады науки и творчества педагогическим коллективом для каждой параллели с 1 по 11 классы. Для обучающихся подготовлены мероприятия различной направленности (интеллектуальные, творческие, спортивные единоличные и командные), которые тесно связаны с накопительным электронным «ешкосчетом» учащихся. «Ешки» – единая школьная валюта, разработанная специально для мотивации школьников. Это баллы, которые набирают обучающиеся во время мероприятий, а после декады имеют право поменять на оценки по любому выбранному предмету.

В рамках данного проекта обязательно разнообразие мероприятий, которые рассчитаны для вовлечения в процесс как высокомотивированных, так и низкомотивированных к изучению предметов обучающихся. Школьникам предлагаются не только квесты, викторины, подготовка мини-проектов, докладов и презентаций, но и просмотр кино- и мультипликационных фильмов, видеосюжетов, с последующим анализом или высказыванием собственного мнения. Обязательно включают-

ся спортивные мероприятия, физкультминутки, флешмобы, мастер-классы, военно-прикладные состязания.

Мероприятия проводятся как на уроках, так и во внеурочное время (после уроков, до уроков, на переменах), в дистанционной форме, с возможностью выполнить задание дома. Как правило, учителя разрабатывают мероприятия с учетом индивидуальных особенностей параллели, отдельных классов. Учителя при составлении рабочих программ учитывают, что в третьей четверти пройдут мероприятия декады и имеют возможность заранее скорректировать свое календарно-тематическое планирование.

Для того, чтобы активизировать учителей, во время декады науки и творчества проходит и школьный конкурс «Учитель 21 века» в двух номинациях: лучший урок и лучшее мероприятие. Обязательным условием является участие в школе как минимум по одному представителю от каждого школьного методического объединения. При этом тема конкурса определяется исходя из поставленных перед педагогическим коллективом задач на учебный год. Так, в 2018 году все мероприятия оценивались с учетом работы с интерактивной доской, в 2019 году школьные педагогические конкурсы прошли под девизом «Молодость или опыт?», где соревнования проходили между учителями-стажистами и молодыми специалистами, в 2020 году оценивалась геймификация и интерактивность на уроке, в 2021 году – формирование функциональной грамотности.

Для того, чтобы предлагаемые мероприятия учителей были разнообразны, в один день не пересекались мероприятия одной параллели, в то же время, чтобы они были достаточны для каждой параллели, в конце декабря-начале января создается таблица идей и предложений с возможностью редактирования на google-диске. Каждый учитель имеет возможность дистанционно вносить свои предложения, выбрав подходящие для себя не только дни, но и перемены, дистанционный формат. При этом остальные учителя в режиме реального времени видят планируемые мероприятия и могут скорректировать свои. Также это дает возмож-

ность объединиться учителям с целью проведения совместных мероприятий.

Конфликта учителей нет, потому что каждый проводит несколько мероприятий, в которых так или иначе задействованы все учащиеся, только выставляет не оценки, а баллы. За одно мероприятие ученики могут получать от 1 до 3 «ешек», следовательно, для получения пятерки им нужно принять участие не менее, чем в двух-трех мероприятиях по разным предметам. Если ученик хочет иметь несколько оценок, то и количество мероприятий должно быть больше. Существует и ограничение. По одному предмету обучающийся может обменять свои накопленные баллы – «ешки» – только на одну оценку. В зависимости от накопленных баллов и своего желания это может быть пятерка, четверка или даже тройка (отдельные ученики рады и этой отметке).

Все учащиеся заранее информируются о мероприятиях. Есть информация на стенде. Своевременно оповещают ребят классные руководители и учителя-предметники. У каждого школьника есть возможность посмотреть план в электронном виде, воспользовавшись qr-кодом.

В течение декады учителями вносятся полученные баллы на электронные счета учеников. Они представляют собой единую google-таблицу, в которой расписаны мероприятия с указанием ответственных, вкладки сделаны по параллелям. Учителю остается найти столбец с указанием своего мероприятия и строку с фамилией ученика. В ячейку он может поставить цифры 1, 2 или 3 (программой заложено ограничение). При этом автоматически появляются данные в столбце «ешкосчет». Таким образом, каждый обучающийся может видеть количество заработанных баллов и контролировать процесс. Учителя имеют доступ к ешкосчету в режиме редактирования, а учащиеся только в режиме просмотра.

После декады в установленное время ученики могут обменять накопленные «ешки» на оценки по любому предмету (курс рассчитывается для пятерок и четверок администра-

цией школы с учетом активности учащихся и педагогов, накопленных баллов и среднего значения). Ученик изъявляет учителю свое желание получить оценку, учитель открывает ешкосчет, смотрит достаточность баллов, списывает нужное количество с указанием предмета. В итоговой строке у школьника автоматически показывается остаток.

Для 1-х классов, обучающихся по безотметочной системе, предусматриваются поощрения и соревнования между классами. А в качестве приза классу-победителю вручается большой сладкий пирог.

Декада науки и творчества стала популярна у обучающихся. Доля участников повысилась с 50% в 2018 году до 97% в 2021 году. По наблюдениям учителей повысилась активность учащихся на уроках, заинтересованность в изучении материала, готовность находить дополнительные источники информации, что немаловажно при организации проектной деятельности. Повысилось не менее чем на 20% количество детей, желающих взять задание повышенного уровня и выполнить проекты.

По наблюдениям администрации школы в период проведения декады науки и творчества с периодом обмена баллов на оценки в школе заметно уменьшается количество раздражительных реакций, как со стороны учащихся, так и со стороны учителей. Заместители директора по учебной деятельности констатируют заметное снижение количества обращений родителей по поводу отметок, спорных ситуаций и недовольств учащихся оценкой их работ. На протяжении ряда лет в наиболее сложный период (III четверть) прекращено снижение качества обучения, и оно остается стабильным (в среднем по школе 64%).

Таким образом, в школе появился еще один механизм управления качеством образования.

Список литературы

1. Аршинская, Е. Л. Восприятие учебной нагрузки школьниками различных типов образовательных учреждений / Е. Л. Аршинская // Казанский педагогический

журнал. - 2016. - №4 (117). - С.176-182.

2. Гайфуллина, Н. Г. Влияние психологического климата в учебном коллективе на успешность обучения старшеклассников / Н. Г. Гайфуллина // Проблемы современного педагогического образования. - 2018. - № 59-3. - С.438-441.

3. Глебов, В. В. Оптимизация режима труда и отдыха в психофизиологической адаптации учащихся школ / В. В. Глебов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. - 2014. - № 14. Вып.1.- С.87-90.

4. Дагаева, З. А. Психофизиологические аспекты состояния здоровья современных школьников / З. А. Дагаева, О. Ю. Милушкина, С. А. Мухамадиева // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. - 2011. - № 7. - С.60-64.

5. Обухова, К. А. Психологический климат в микрогруппе как основа здоровьесберегающего обучения // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. 2016. № 1 (29). - С.16-19.

6. Поленова, М. А. Информационно-образовательные нагрузки как фактор риска здоровью школьников / М. А. Поленова // Здоровье населения и среда обитания. - 2015. - № 10 (271). - С. 20-22.

7. Шевырдяева, К. С. Психолого-педагогические особенности мотивации младших школьников // Вестник Пензенского государственного университета. - 2013. - № 4. - С.25-29.

8. Шульц, А. Роль психологического климата в коллективе старшеклассников / А. Шульц, М. В. Фалей // Евразийский Союз Ученых. - 2016. - № 1-3 (22). - С. 117-120.

References

1. Arshinskaya, E. L. Vospriyatie uchebnoy nagruzki shkol'nikami razlichnykh tipov obrazovatel'nykh uchrezhdeniy / E. L. Arshinskaya // Kazanskiy pedagogicheskiy zhurnal. - 2016. - № 4 (117). - S. 176-182.

2. Gayfullina, N. G. Vliyanie psikhologicheskogo klimata v uchebnom kollektive na uspeshnost' obucheniya

- starsheklassnikov / N. G. Gayfullina // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. - 2018. - № 59-3. - S. 438-441.
3. Glebov, V. V. Optimizatsiya rezhima truda i otdykha v psikhofiziologicheskoy adaptatsii uchashchikhsya shkol' / V. V. Glebov // Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika. - 2014. - №14. Vyp.1.-S.87-90.
4. Dagaeva, Z. A. Psikhofiziologicheskie aspekty sostoyaniya zdorov'ya sovremennykh shkol'nikov / Z. A. Dagaeva, O. Yu. Milushkina, S. A. Mukhamadieva // Vestnik psikhologii i psikhologii Chuvashii. - 2011. - №7.- S.60-64.
5. Obukhova, K. A. Psikhologicheskii klimat v mikrogrupe kak osnova zdorov'esberegayushchego obucheniya // Vestnik Shadrinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2016. № 1 (29). - S.16-19.
6. Polenova, M. A. Informatsionno-obrazovatel'nye nagruzki kak faktor riska zdorov'yu shkol'nikov / M. A. Polenova // Zdorov'e naseleniya i sreda obitaniya. - 2015. - №10(271). - S. 20-22.
7. Shevyrdyaeva, K. S. Psikhologo-pedagogicheskie osobennosti motivatsii mladshikh shkol'nikov // Vestnik Penzenskogo gosudarstvennogo universiteta. - 2013. - № 4. - S.25-29.
8. Shul'ts, A. Rol' psikhologicheskogo klimata v kollektive starsheklassnikov / A. Shul'ts, M. V. Faley // Evraziyskiy Soyuz Uchenykh. - 2016. - № 1-3 (22). - S. 117-120.

Сведения об авторе

Брашко Евгения Владимировна – заместитель директора по научно-методической работе МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 67 с углубленным изучением отдельных предметов», Свердловская обл., г. Екатеринбург

Information about author

Brashko E.V. – Deputy Director of the Municipal Autonomous Educational Institution Secondary School № 67 with in-depth Study of Individual Subjects, Sverdlovsk region, Yekaterinburg

УДК 378.046.4

ТРЕНИНГ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.А. Ильясова, Е.В. Бакач

В статье актуализируется проблема непрерывного профессионального развития преподавателей дополнительного профессионального образования. Предлагается использовать возможности внутриорганизационного обучения, в частности тренинговые технологии. Представлен опыт реализации тренинга корпоративной культуры. Показаны применяемые в тренинге средства, обеспечивающие освоение преподавателями новыми инструментами повышения квалификации, формирование единого мотивационно-развивающего пространства.

Ключевые слова: *тренинг корпоративной культуры, внутриорганизационное обучение, педагогические работники, дополнительное профессиональное образование, средства визуализации информации.*

Сегодня как никогда становится актуальной проблема повышения качества российского образования. Международные системы оценки качества образовательных результатов учащихся показывают, что Российская Федерация значительно отстаёт от мировых лидеров в этом аспекте. Помимо прочего, не только внешние мониторинговые процедуры, но и

внутренняя система оценки качества образования свидетельствует о недостаточной удовлетворенности участников образовательных отношений существующим положением дел в современных школах (в плане коммуникации, материально-технического обеспечения, организации образовательного процесса). Эти аспекты являются серьезным основанием для определения ключевых направлений деятельности системы дополнительного профессионального образования (ДПО), осуществляющей важную миссию – повышение квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций.

Чтобы «учить учителей» педагогам ДПО важно постоянно совершенствоваться в личностном и педагогическом плане, быть в курсе актуальных образовательных трендов, на собственном примере демонстрировать высокую профессиональную культуру. Непрерывное профессиональное обучение специалистов системы ДПО может осуществляться с использованием различных вариантов: повышение квалификации и переподготовка, саморазвитие, обмен знаниями в профессиональных сообществах, внутриорганизационное обучение и пр. В каждом из указанных вариантов есть свои преимущества и недостатки. На наш взгляд, именно внутриорганизационное обучение является оптимальным вариантом, способствующим повышению профессионального мастерства педагогов ДПО.

Убедительность выдвинутого положения подтверждается научными исследованиями, раскрывающими значительную ценность внутриорганизационного обучения, реализацию модели самообучающихся систем в современных образовательных организациях. Отметим, что за последние десятилетия появилось множество работ, свидетельствующих об эффективности указанного способа непрерывного профессионального развития педагогов. Сегодня школа рассматривается как самообучающаяся организация, в которой специалисты делятся эффективными педагогическими практиками, решают профессиональные ситуации, затрудняющие педагоги-

ческий процесс, учатся на собственном опыте (как позитивном, так и негативном) [1]. Учеными развивается идея повышения активности педагогов в обмене знаниями со своими коллегами в условиях внутриорганизационного обучения. Предлагается выделить ключевые проблемы, которые имеет смысл совместно решать педагогическим коллективам общеобразовательных организаций, среди них: реализация инклюзивного образования, социализация учащихся, работа с семьей, профилактика эмоционального выгорания [3].

Внутриорганизационное (или внутрифирменное) обучение педагогов может преследовать разные цели. Говоря о современных трендах в образовании (формирование функциональной грамотности, гибких компетенций учащихся и учителей) подчёркивается важность развития эмоционального интеллекта педагогов [4]. Ценность такого обучения коллектива высвечивается не только в условиях школы, но и колледжа, системы дополнительного образования [5]. Например, в исследовании Л.А. Плехановой говорится о важности внутриорганизационного обучения в учреждениях дополнительного профессионального образования с целью развития методической культуры преподавателей [2]. Мы всецело разделяем позицию исследователя о целесообразности командной работы, ее направленности на совершенствование различных сторон профессионального мастерства преподавателей системы ДПО.

Итак, научно-теоретический обзор показал верность идеи использования внутриорганизационного обучения для обеспечения профессионального развития педагогических работников учреждения дополнительного профессионального образования. Такое обучение, согласно нашим убеждениям, будет эффективным в условиях активного вовлечения преподавателей в процессы саморазвития путем организации тренинговых технологий. В тренинге решается множество задач: личностный рост обучающегося, совершенствование коммуникативных умений, повышение мотивации его участников к профессиональному

развитию, взаимодействию с коллегами и другими партнерами. Однако глобальная цель, которая достигается в тренинговых мероприятиях, состоит в формировании единой корпоративной культуры учреждения.

С целью совершенствования внутриорганизационной культуры в ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» (РЦОКИО) с 2019 года проводится тренинг. Согласно замыслу данного мероприятия, важно создать условия для формирования единого мотивационно-развивающего пространства для преподавателей ДПО, в котором цели отдельного работника согласуются с задачами организации и установками системы образования в целом.

Тренинг корпоративной культуры рассматривается как действенный инструмент внутриорганизационного обучения педагогических работников. Он проводится в соответствии с положениями локальной нормативной базы ГБУ ДПО РЦОКИО и включает в себя обучающие мероприятия, в которых участвует весь коллектив организации. Тренинг проводится в конце года, когда сотрудники начинают рефлексировать итоги своей профессиональной деятельности. В данном случае осуществляется самооценка преподавателями достижений и проектирование перспектив профессионального развития на следующий период.

Тренинг реализуется в несколько этапов: организационно-методический, содержательный, деятельностный и оценочный (подведение итогов). На первом этапе актуализируются основные тренды в образовании, определяются направления профессионального развития преподавателей системы ДПО. На втором этапе проводится изучение новых инструментов повышения квалификации слушателей. На третьем этапе преподаватели разрабатывают командные проекты в соответствии с темой тренинга и затем защищают их. Оценка командной работы и спроектированных продуктов осуществляется на четвертом этапе.

Ответственными за проведение тренинга выступают руководители отделов: дополнительного профессионального образования, непрерывного повышения профессионального

мастерства педагогических работников, информационных систем. Содержание тренинга ежегодно обновляется, включаются актуальные вопросы развития системы образования. Красной линией, проходящей через каждый тренинг, является вовлечение сотрудников в процессы проектирования и оценки программы развития организации, определение своей роли на каждом этапе функционирования регионального центра.

Для успешного освоения материалов тренинга разрабатывается рабочая тетрадь, в которой фиксируются основные идеи, концептуальные положения обучающего мероприятия, аналитические инструменты, мысли его участников, замечания и предложения. Рабочая тетрадь является действенным рефлексивным инструментом, который применяется и после проведения тренинга. Это позволяет преподавателям отслеживать процессы своего профессионального развития, отмечать достижения и определять новые точки роста.

Тренинг предполагает освоение обучающимися современными практиками в области образования, способствует овладению новыми инструментами повышения квалификации слушателей. Среди таких инструментов выступает, например, развитие способностей «умного чтения» для взрослых людей. Преподаватели изучают факторы, замедляющие скорость чтения, осваивают подходы к работе с деловой документацией (элементарный, инспекционный, аналитический, исследовательский), оценивают собственный уровень читательской грамотности. Также они учатся разрабатывать презентации с применением современных техник визуализации информации для обеспечения большей привлекательности материалов, изучаемых слушателями. Практикуется включение в презентации элементов скрайбинга, инфографики, интеллект-карт. Такие средства облегчают восприятие информации слушателями, делают обучение интересным, визуально насыщенным, легким и позитивным.

В тренинге преподаватели знакомятся с информационно-методическими ресурсами организации, возможностями библиотеки, ее

новинками. В процессе рефлексивных техник выявляются профессиональные затруднения преподавателей, осуществляется планирование направлений профессионального развития путем обмена знаниями, разрабатываются «Карты будущего». Тем самым выстраиваются траектории дальнейшего профессионального роста каждого преподавателя и организации в целом.

Оценивая эффективность данной формы внутриорганизационного обучения преподавателей, стоит подчеркнуть их готовность к работе в команде, формирование благоприятного социально-психологического климата, рост корпоративной культуры и совершенствование этических аспектов деловых отношений. Профессиональное развитие преподавателей непосредственным образом влияет на данный процесс у слушателей. В целом повышается уровень комплексного сопровождения оценки качества и информатизации образования, реализации программ обучения взрослых.

Такая форма обучения может найти применение в аналогичных организациях системы ДПО, центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, вузах и других образовательных организациях с целью развития профессиональной культуры специалистов.

Список литературы

1. Ильясов, Д. Ф. Школа как самообучающаяся организация / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, А. Х. Зарипов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2011. – № 1 (6). – С. 37-42.

2. Плеханова, Л. А. Внутриорганизационное обучение как средство развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Плеханова Людмила Александровна. – Челябинск, 2012. – 210 с.

3. Селиванова, Е. А. Роль внутриорганизационного обучения в развитии готовности педагогов к обмену знаниями / Е. А. Селиванова // Интеграция методической (научно-

методической) работы и системы повышения квалификации кадров : Материалы XXI Международной научно-практической конференции, Челябинск, 20 апреля 2020 года / отв. редактор Д. Ф. Ильясов. – Челябинск: ЧИППКРО, 2020. – С. 56-62.

4. Шингаев, С. М. Возможности внутрифирменного обучения в развитии эмоционального интеллекта педагогов / С. М. Шингаев // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2019. – № 1(38). – С. 24–31.

5. Ярычев, Н. У. Направленность внутриорганизационного обучения на подготовку молодого преподавателя колледжа к проектированию индивидуальной методической системы / Н. У. Ярычев, А. С. Кахаров. – Кисловодск : Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования и науки "Учебный центр "Магистр", 2015. – 140 с.

References

1. Il'yasov, D. F. Shkola kak samoobuchayushchayasya organizaciya / D. F. Il'yasov, V. V. Kudinov, A. H. Zaripov // Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov. – 2011. – № 1 (6). – S. 37-42.

2. Plekhanova, L. A. Vnutriorganizacionnoe obuchenie kak sredstvo razvitiya metodicheskoy kul'tury prepodavatelej uchrezhdeniya dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya : dis. ... kand. ped. nauk : 13.00.08 / Plekhanova Lyudmila Aleksandrovna. – Chelyabinsk, 2012. – 210 s.

3. Selivanova, E. A. Rol' vnutriorganizacionnogo obucheniya v razvitii gotovnosti pedagogov k obmenu znaniyami / E. A. Selivanova // Integraciya metodicheskoy (nauchno-metodicheskoy) raboty i sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov : Materialy XXI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Chelyabinsk, 20 aprelya 2020 goda / otv. redaktor D. F. Il'yasov. – Chelyabinsk: CHIPPKRO, 2020. – S. 56-62.

4. Shingaev, S. M. Vozmozhnosti vnutrifirmennogo obucheniya v razvitii

emocional'nogo intellekta pedagogov / S. M. Shingaev // Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov. – 2019. – № 1(38). – S. 24–31.

5. Yarychev, N. U. Napravlennost' vnutriorganizacionnogo obucheniya na podgotovku molodogo prepodavatelya kolledzha k proektirovaniyu individual'noj metodicheskoy sistemy / N. U. Yarychev, A. S. Kaharov. – Kislovodsk : Avtonomnaya nekommercheskaya organizaciya dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya i nauki "Uchebnyj centr "Magistr", 2015. – 140 s.

Сведения об авторах

Ильясова Ольга Анатольевна – кандидат педагогических наук, доцент, начальник управления дополнительного профессионального образования ГБУ ДПО «Региональный

центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Бакач Елена Владимировна – старший методист отдела планирования, организации и контроля качества дополнительного профессионального образования ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Information about the authors

Pyasova O.A. – Head of Administration of Additional Professional Education, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

Bakach E.V. – Senior Methodologist of the Department of Planning, Organizing and Controlling the Additional Professional Education Quality, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

УДК 371.263

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ УРОВНЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ

И.В. Шумова

Статья посвящена формированию системы оценки достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы – это система, направленная на обеспечение качества образования, что предполагает вовлеченность в оценочную деятельность как педагогов, так и обучающихся.

Ключевые слова: *система оценки уровня достижения планируемых результатов, внутренняя система оценки качества, внешняя система оценки качества, федеральный образовательный стандарт.*

В соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее – ФГОС) образовательная организация должна выпустить в жизнь человека, способного в течение всей своей жизни заниматься самообразованием, быть готовым самостоятельно

принимать решения.

Настоящий профессионал должен постоянно учиться, быть ответственным, добиваться поставленной цели, уметь работать в коллективе, быть воспитанной и социализированной личностью, делая свой нравственный выбор. А это предполагает успешное включение в учебную деятельность помимо освоения обучающимися системы опорных знаний и умений. И это одна из главных образовательных задач школы, которая зависит от того, как устроена система оценки образовательных достижений: насколько она поддерживает и стимулирует обучающихся; насколько точную обратную связь она обеспечивает; насколько включает их в самостоятельную оценочную деятельность; насколько она информативна для управления качеством образования [2].

В настоящее время образовательная организация, реализующая образовательный процесс в

условиях ФГОС, располагает теоретическими и методологическими основами организации оценочной деятельности педагога, использование которых в педагогической деятельности позволяет совершенствовать пути внедрения в практику системы оценки достижений к результатам освоения образовательных программ, а определение степени соответствия результатов освоения учащимися образовательных программ по всем составляющим оценки являются следующие показатели: планируемые результаты, оценка уровня их достижений, используемый инструментарий.

Система оценки достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы – это система, направленная на обеспечение качества образования, что предполагает вовлеченность в оценочную деятельность как педагогов, так и обучающихся.

Для педагогов школы оценивание – это одно из наиболее действенных средств, повышающих эффективность обучения. И педагог, и ученик глубоко осознают то, насколько сильно от оценивания зависит мотивация и самооценка учеников, которые влияют на качество образовательного результата [1].

Система оценки освоения образовательных программ создается с целью получения объективной информации об уровне и качестве освоения образовательных программ. В качестве объекта оценивания выступают образовательные достижения учащихся, определенные в требованиях к освоению образовательных программ, которые задаются в стандартах образования.

Требования к результатам образования представляют собой описание целевых установок общего образования, реализуемых посредством соответствующих образовательных программ начального, основного и среднего общего образования.

Одно из основных назначений системы оценки результатов образования – выявить достижение требований к освоению общеобразовательных программ, которые заданы в образовательных стандартах. Следовательно, содержание требований служит основанием при определении содержания и критериев оценки.

В соответствии с концепцией образовательных стандартов результаты образования включают:

предметные результаты (знания и умения, опыт творческой деятельности и др.);

метапредметные результаты (способы деятельности, освоенные на базе одного или нескольких предметов, применимые как в рамках образовательного процесса, так и при решении проблем в реальных жизненных ситуациях);

личностные результаты (система ценностных отношений, интересов, мотивации учащихся и др.).

Формирование и достижение результатов образования — задача и ответственность системы образования и образовательного учреждения. Поэтому оценка этих результатов образовательной деятельности осуществляется в ходе внешних мониторинговых исследований и внутренней системы оценки качества обучающихся, результаты которых являются основанием для принятия управленческих решений при проектировании и реализации программы развития образовательной организации.

Внешняя оценка — оценка, которая проводится внешними по отношению к школе службами, уполномоченными вести оценочную деятельность.

Внешняя оценка может проводиться в рамках следующих регламентированных процедур:

государственная итоговая аттестация выпускников;

аттестация работников образования;

аккредитация образовательных учреждений;

мониторинговые исследования качества образования.

Внутренняя оценка — это оценка самой школы (ребенка, учителя, школьного психолога, администрации и т. д.). Она выражается в текущих отметках, которые ставятся учителями; в результатах самооценки учащихся; в результатах наблюдений, которые проводятся учителями и школьным психологом; в промежуточных и итоговой оценках учащихся, в решении педагогического совета школы о переводе выпускника в следующий класс или на следующий уровень обучения [3].

Так, школьное Положение о внутренней системе оценки качества образования МОУ «СОШ № 24» Копейского городского округа определяет направления внутренней оценки качества образования (далее – ВСОКО) и состав контрольно-оценочных процедур; регламентирует порядок организации и проведения контрольно-оценочных процедур; закрепляет критерии и формы оценки. Одними из основных мероприятий ВСОКО являются мониторинг сформированности и развития метапредметных образовательных результатов; оценка уровня достижения обучающимися планируемых предметных и метапредметных результатов освоения основных образовательных программ; мониторинг личностного развития обучающихся, сформированности личностных УУД.

Вместе с тем, Положение «О формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации учащихся в условиях реализации ФГОС» (далее – Положение) конкретизирует положения образовательной программы МОУ «СОШ № 24» Копейского городского округа в части регламентации процесса функционирования системы оценки достижения учащимися планируемых результатов освоения образовательной программы и определяет: формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости учащихся; формы и порядок проведения их промежуточной аттестации; порядок перевода в следующий класс по итогам учебного года, а также устанавливает единые требования к выставлению отметок.

По словам доктора психологических наук А.К. Марковой, «ориентация учителя только на знания, а не на процесс их приобретения порой приводит и самих учащихся к узко прагматической установке: получить правильный результат без освоения и анализа способов работы, с помощью которых этот результат может быть получен» [4].

В соответствии со стандартами, образовательные результаты не могут определяться только на основе академической успешности или неуспешности. Они требуют более широкой основы. Смена базовой парадигмы образования со «знаниевой» на системно-деятельностную предопределяет перенос акцента в образовании с Научно-методическое обеспечение оценки качества образования

изучения основ наук на обеспечение развития УУД на материале основ наук. Таким образом, стандарты ориентируют образовательный процесс на достижение планируемых результатов, которые закреплены Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [5]. Основной задачей и критерием оценки выступает уже не освоение обязательного минимума содержания образования, а овладение системой учебных действий с изучаемым учебным материалом. Система оценки выходит за узкие рамки модели контроля качества образования и становится принципиально необходимым элементом модели обеспечения качества образования.

Основной механизм обеспечения качества образования посредством системы оценки состоит, по сути дела, в уточнении и распространении общего понимания содержания и критериальной базы оценки. Поэтому система оценки должна включать в себя как внешнюю, так и внутреннюю оценку, построенные на одной и той же содержательной и критериальной основе.

В 2021 году школа являлась региональной инновационной площадкой по направлению «Механизмы управления качеством образовательной деятельности», тема проекта «Оптимизация школьной системы оценки качества образования посредством мониторинга образовательного процесса».

В рамках работы коллектива по заданной теме был проведен констатирующий эксперимент, формой которого явилось анкетирование педагогов.

Задачи анкетирования:

- создание мотивации к развитию оценочной деятельности педагога;
- содействие развитию у педагогов глубокого понимания целей современного образования;
- осознание современных требований к оценочной деятельности педагога.

По итогам анкетирования установлено: в анкетировании приняли участие 88 педагогов школы. Все педагоги школы используют 5-бальную систему оценивания как основную. Но, по результатам анкетирования, педагоги не считают ее эффективной: всего лишь 26% удовлетворены данной системой. Одной из

причин неудовлетворенности, по мнению большинства опрошенных, является тот факт, что на практике 5-балльная система является 3-балльной: для оценивания обучающихся используются отметки «5», «4», «3».

А отметка «1» не используется. Исходя из этого, можно предположить, что это является причиной использования педагогами таких вариаций отметок, как «твердая четверка» или «слабенькая тройка» (еще вариант: 5-, 3+). Согласитесь, коллеги, что мы часто используем такую терминологию.

При общем значительном неудовлетворении педагогов 5-балльной системой (74%), используют только эту систему оценивания 81% педагогов.

Очень важно при использовании любой системы оценивания донесения до обучающихся критериев оценивания, но только 73% педагогов объясняют критерии выставления баллов обучающимся.

Поскольку оценивание является основой формирования самооценки обучающихся, задача педагога – сделать оценивание максимально объективным и точным. Здесь целесообразно будет рассмотреть разные системы оценивания, помимо традиционной 5-балльной. Самый высокий процент использования имеет, как уже отмечалось, 5-балльная система (8%) - и это удивительно.

Также представлены и другие системы оценивания, среди которых следует отметить безотметочное обучение (34%), проведение зачетов (30%), портфолио (22%) и рейтинг (17%). Высокий процент использования данных видов оценивания педагогами школы предполагает и высокий уровень удовлетворения последних представленными видами оценивания. Однако, по результатам эксперимента, 48% педагогов считает наиболее эффективной 10-балльную систему. Попытаюсь предположить, что это теоретическое утверждение, предполагающее нивелирование тех отрицательных сторон 5-балльной системы, которые снижают рейтинг этой системы до 26%. Такую же эффективность, по мнению коллег, имеет портфолио, еще ниже в рейтинге эффективности стоит безотметочное оценивание и рейтинговая система. Последние

строчки занимают система зачета и 100-балльная система.

При сопоставлении процентов использования и эффективности, которые в идеале должны быть одинаковыми, мы получили следующие результаты: приблизительно эти показатели совпадают у рейтинговой системы и системы оценивания с помощью портфолио. Следует отметить, что, по мнению педагогов школы 5 - балльная система, зачетная и безотметочное обучение используются, несмотря на низкое мнение об их эффективности, возможно по причине отсутствия достойной альтернативы. Напротив, 10 и 100 балльные системы не находят места для реализации в образовательном процессе, несмотря на высокое мнение об их эффективности.

Почти нереализуемая в обучении 100-балльная система является шкалой оценивания в ЕГЭ, который должны сдать все выпускники 11 класса. ЕГЭ, по мнению наших коллег, - это инструмент оценивания качества образования в 39% случаев, показатель удачи для 24% опрошенных и объективный показатель качества образования по мнению 21% педагогов.

В настоящее время в мировой педагогике используется критериальный подход к оцениванию, когда достижения учащихся сравниваются не между собой, а с эталоном, определяемым не результатами обучения, а учебными целями. Сегодня уже ни у кого нет сомнений, что качественным оцениванием может быть только тогда, когда есть четко обозначенные критерии оценки.

Критериальное оценивание, по результатам анкетирования, применяют только 53% педагогов и столько же педагогов создают возможности для взаимооценки учащихся по установленным критериям. Самооценку в классе организуют 58% педагогов.

Одним из основных этапов урока ФГОС является рефлексия: рефлексия учебной деятельности на уроке, включающая в себя экспресс-диагностику педагога, самоанализ учащихся, рефлексию деятельности.

Педагоги школы освоили и используют рефлексию как эмоциональную, так и рефлексию учебной деятельности. Рефлексию учебной деятельности организуют на 8% больше педаго-

гов, чем эмоциональную, хотелось бы видеть больший процент первого вида рефлексии.

Говоря о деятельности обучающихся, мы подразумеваем разнообразные формы и виды работы школьников во время урока и во внеурочное время. Так, по мнению большинства педагогов нашей школы – 72%, проще всего оценивать письменную работу и устный ответ учащихся. Немного сложнее оценивать работу в парах – так считают 49% педагогического коллектива. Незначительные трудности при оценке деятельности учащихся при дифференцированных условиях обучения имеют 41% учителей. Достаточно трудно оценить групповую и проектную работу для 32% педагогического состава. Самым сложным в оценивании оказалось творческое задание – это мнение разделяют 42 % наших коллег.

Оценка собственной профессиональной деятельности – необычайно важная составляющая деятельности современного педагога. В ходе анкетирования мы узнали, что 68% педагогов глубоко оценивают все аспекты своей профессиональной деятельности, 18% оценивает только свои проблемы, 3% оценивают свои сильные и слабые стороны, а 1% производит оценку только эмоциональной составляющей педагогической деятельности.

Если же сравнивать сложность оценивания собственной деятельности, деятельности учеников и образовательного процесса в целом, то на первое место по показателям выходит образовательный процесс – 22%. Большинство педагогического коллектива испытывает лишь незначительные трудности в оценивании – педагогической деятельности 67%, деятельности учащихся 57% и образовательного процесса - 55%.

В целом около половины педагогов довольны своей оценочной деятельностью – 53%, а своей педагогической деятельностью довольны 86%.

Самым популярным ответом среди учителей на вопрос «Зачем вы оцениваете деятельность учащихся?» оказался ответ «для формирования адекватной самооценки учащихся» 52% и «для развития ученика и учителя» 48%, а также для оценки собственной профессиональной деятельности и выполнением должностных обязанностей. Важность первой причины подчеркивает

еще и тот факт, что 76% педагогов задумываются о том, как их оценка влияет на самооценку учащегося, а 24% делает это хотя бы время от времени. Каким бы ни было задание его нужно оценить, чтобы ученик получил обратную связь от учителя, чтобы знал, чего он достиг и к чему стремиться. Или выставляя оценку, мы преследуем другие цели? По результатам анкеты 69% учителей считает главенствующей функцией оценивания стимулирующую. На порядок меньше - 18% считают обучающую функцию основной. И, наконец, развивающую и воспитательную функции в оценивании видят 23% педагогов в обоих случаях.

В ходе анкетирования педагогам было предложено выявить причины изменения в оценочной деятельности педагога и связать это событие с изменениями в обществе. Коллеги называли завышенную самооценку большинства родителей и учащихся, случаи необъективного оценивания ради высокого показателя качества образования, были и другие варианты ответов, и только школьное методическое объединение педагогов иностранного языка отметили необходимость формирования личности учащегося.

Ожидалось, что педагоги отметят формирующую роль оценивания, которая поможет сформировать в наших учениках конкурентоспособность, предприимчивость и самостоятельность, как наиболее востребованные современным обществом качества личности.

В завершении хотелось бы сказать, что система оценивания должна давать возможность определить, насколько успешно усвоен тот или иной учебный материал, сформирован тот или иной практический навык; должна фиксировать как изменения общего уровня подготовленности каждого учащегося, так и динамику его успехов в различных сферах познавательной деятельности. В системе оценивания должен быть заложен механизм самооценивания учащимися своих достижений, а также система должна быть прозрачной, предусматривать единство образовательного пространства.

Список литературы

1. Афолина Л.А. Критериально-ориентированное тестирование как эффективное

средство измерения и оценки учебных достижений учащихся средних образовательных учреждений [Текст]: Дис. ...канд. пед. наук; спец.13.00.01 / Афонина Лариса Ильинична; Науч. рук. В.Я. Макашов; Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского. — Саратов, 2013. — 207с. ; Стр. 108-109.

2. Бахмутский А.Е. Оценка качества школьного образования [Текст]: Дис. ...док. пед. наук; спец. 13.00.01 / Бахмутский Андрей Евгеньевич; Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена. — Санкт-Петербург, 2014. — 343 с., Стр.74.

3. Воронцов А. Б. Педагогическая технология контроля и оценки учебной деятельности: образовательная система Д. Б. Эльконина — В. В. Давыдова. М.: Рассказовъ, 2002. 303 с.; Стр. 204-205.

4. Маркова А.К, Никонова А.Я. Психологические особенности индивидуального стиля деятельности учителя // Вопросы психологии. — 1987, №5. с. 40 – 48.

5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ст.11, п.3. — URL: <https://fzакон.ru/laws/federalnyu-zakon-ot-29.12.2012-n-273-fz/statya-5/> (дата обращения: 15.09.2021).

References

1. Afonina L.A. Criterion-oriented testing as an effective means of measuring and evaluating

educational achievements of students of secondary educational institutions [Text]: Dis. ...Candidate of Pedagogical Sciences; spec.13.00.01 / Afonina Larisa Ilyinichna; Scientific director V.Ya. Makashov; Saratov State University named after N.G. Chernyshevsky. - Saratov, 2013— - 207s.

2. Bakhmutsky A.E. Evaluation of the quality of school education [Text]: Dis. ...Doctor of Pedagogical Sciences; spec. 13.00.01 / Andrey E. Bakhmutsky; A.I. Herzen Russian State Pedagogical University. - St. Petersburg, 2014. - 343 p.

3. Vorontsov A. B. Pedagogical technology of control and evaluation of educational activity: the educational system of D. B. Elkonin - V. V. Davydova. M.: Rasskazov, 2002. 303 p.

4. Markova A.K., Nikonova A.Ya. Psychological features of the individual style of teacher activity // Questions of psychology. - 1987, No. 5. pp. 40-48.

5. Federal law of December 29, 2012 No. 273-FZ "On education in Russian Federation"

Сведения об авторе

Шумова Ирина Викторовна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 24», Челябинская обл., г. Копейск

Information about author

Shumova I.V. – Deputy Director for Educational Work of the «Secondary school No. 24», Chelyabinsk region, Kopeysk

УДК 371:004

ВНЕДРЕНИЕ В ШКОЛЕ МОДЕЛИ УРОЧНОЙ И ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕРЕЗ РАБОТУ НА ПЛАТФОРМЕ ДЛЯ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ

Н.В. Папкова

Представлен опыт общеобразовательной организации по организации урочной и внеурочной деятельности с использованием платформы для онлайн-обучения. В статье уделено внимание функциональным возможностям платформы для организации очного и дистанционного обучения. Показаны особенности и преимущества дистанционного обучения с использованием платформы для онлайн-обучения.

Ключевые слова: *цифровая трансформация, цифровая образовательная среда, ИК-инфраструктура, платформа онлайн-обучения, конструктор уроков.*

Цифровая образовательная среда (далее – ЦОС) в настоящее время является важным элементом развитых мировых систем образования, включая и национальную систему образования Российской Федерации. Она предназначена для информационного сопровождения практически всех видов учебной работы обучающихся, а ее информационное наполнение является эффективным средством формирования нового поколения педагогов, ориентированных на инновационное обновление современной образовательной организации [4]. Набор сервисов ЦОС расширяет возможности интерактивного процесса обучения, но при этом не подменяет собой живое общение учащихся с педагогом на уроках. В традиционной классно-урочной системе с ее помощью можно создавать условия для применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, для использования электронных информационных и образовательных ресурсов. По словам Министра просвещения Российской Федерации С.С. Кравцова, речь не идет о замене одного вида обучения (очного) другим, дистанционным, а о возможностях использования в очном

образовательном процессе некоторых элементов цифровых программ, например, материалов Российской электронной школы, собравшей лучшие методики и уроки лучших учителей страны [2].

Изменения образовательной деятельности под влиянием цифровых технологий приводят к изменению содержания процесса образования, кардинально отличающегося по цели и функциональной структуре от процессов обучения прошлых лет [5]. Обновление планируемых образовательных результатов, содержания образования, методов и организационных форм учебной работы, включая персонализацию образовательного процесса на основе использования цифровых технологий, оценивания достигнутых результатов в быстро развивающейся цифровой образовательной среде для кардинального улучшения образовательных результатов каждого обучающегося – суть цифровой трансформации образования [3].

В основе формирования и распространения новых моделей работы образовательных организаций в процессе цифровой трансформации образования лежит синтез следующих компонентов:

новые высоко результативные педагогические практики, успешно реализуемые в цифровой образовательной среде и опирающиеся на использование цифровых технологий;

непрерывное профессиональное развитие педагогов;

новые цифровые инструменты, информационные источники и сервисы;

организационные и инфраструктурные условия для осуществления необходимых изменений, включая поддержку образовательной организации, ее руководителей и учредителей со стороны родителей, формирование соответствующего

ющего настроения в коллективе, поддержку педагогов при освоении ими новых ролей и методов работы [3, 6].

Направления цифровой трансформации образования нашли отражение в Концепции информационной политики в системе образования Челябинской области (далее – Концепция) как компоненты информационно-коммуникационной инфраструктуры (ИК-инфраструктуры) [1]. Назначением Концепции является выработка и внедрение единых подходов и правил интеграции элементов ИК-инфраструктуры системы образования Челябинской области в единое смысловое информационно-коммуникативное пространство совместной деятельности пользователей ИК-инфраструктуры по обеспечению вклада в развитие региональной системы оценки качества образования и реализацию региональной политики в сфере образования в целом. В связи с этим деятельность образовательной организации должна быть направлена на создание условий для успешного формирования единого информационного пространства путем конструирования развивающей информационной образовательной среды для решения задач современного образования. Руководству и педагогам школы необходимо постоянно решать задачи по поиску и реализации различных механизмов конструирования информационной образовательной среды как неотъемлемого условия обеспечения качества образования.

Одним из механизмов конструирования информационной образовательной среды является разработка и внедрение в общеобразовательной организации модели урочной и внеурочной деятельности через работу на платформах для онлайн-обучения при реализации очного или дистанционного обучения.

Эффективность внедрения в общеобразовательной организации модели урочной и внеурочной деятельности через работу на платформе для онлайн-обучения рассматривается в контексте:

повышения доступности и качества образования за счет использования возможностей информационной образовательной среды;

повышения информационной открытости школы, эффективности взаимодействия с обуча-

ющимися, родителями, педагогическими сообществами;

повышения качества образовательных результатов за счет погружения обучающихся в условия взаимодействия, диалога и познавательной активности, способствующих реализации интеллектуального и творческого потенциала каждого обучающегося и его самоопределения;

создания новых возможностей для мониторинга урочной и внеурочной деятельности участников образовательного процесса.

Совершенствование единого информационного пространства МОУ «СОШ № 65 им. Б.П. Агапитова УИПМЭЦ» г. Магнитогорска осуществляется через использование информационных технологий для оптимизации учебного процесса посредством разработки цикла курсов, занятий, уроков, классных часов, викторин, олимпиад на образовательной онлайн-платформе «CORE».

Конструктор уроков «CORE» – отечественный конструктор интерактивных уроков, информационный сервис, который, наряду с системами дистанционного обучения, предоставляет возможность педагогам создавать самим образовательный контент с помощью готовых блоков и шаблонов.

К возможностям онлайн-платформы конструирования образовательных материалов «CORE» относятся:

создание образовательных материалов онлайн, отслеживание выполнения заданий учащимися и анализ результатов обучения;

создание курсов обучения для педагогов; выход в онлайн, расширение аудитории с помощью комплекса инструментов;

прохождение обучения с использованием смартфонов, планшетов и компьютеров без лишних затрат на мобильную разработку;

улучшение образовательных результатов учащихся.

После создания своего аккаунта педагог получает доступ к созданию интерактивного урока. Он может воспользоваться шаблонами или начать конструирование урока с нуля.

Функциональный набор образовательной онлайн-платформы «CORE» представляет собой:

возможность вставить текст, изображение, видео, прикрепить документ, ввести тест или организовать опрос;

наличие нескольких типов контрольных заданий: множественный выбор, выбор нескольких правильных ответов, открытый вопрос (данный инструмент позволяет ввести задание с открытым ответом, например, учащийся может написать эссе или прикрепить файл с изображением соответствующего формата);

инструмент «Классификация» позволяет составить задание, благодаря которому ученик должен развести ряд подчиненных понятий по категориям;

вопрос с автопроверкой. Можно предложить задание, при выполнении которого учащийся должен выбрать один или несколько версий развернутых ответов;

создание интерактивного диктанта, когда учащийся должен вставить пропущенные в тексте слова или буквы в слове.

Создав интерактивный рабочий лист с заданием, педагог может отправить учащимся ссылку на лист с заданием. Получив ссылку, учащиеся начинают работу над выполнением задания.

Отметим тот факт, что для работы учащимся не обязательно создавать свой аккаунт, достаточно выбрать при входе на онлайн-платформу вариант «Без регистрации». В этом случае, учащимся необходимо вписать имя и фамилию в соответствующем окне. Учитель получает оперативную информацию и статистику о выполненной учащимися работе, выполненных ими заданиях.

Использование онлайн-платформы «CORE» при организации и реализации учебной деятельности в период дистанционного обучения в 2020-2021 учебном году показало, что инструменты платформы позволяют педагогу создать урок быстро, объяснить и представить обучающимся материал новой темы, предоставить доступ к упражнениям для закрепления материала, контрольному тесту. Онлайн-платформа «CORE» позволяет учителю оживить и разнообразить проведение внеурочных занятий.

Кроме того, преимуществом онлайн-платформы «CORE» является ее интеграция с сервисом видеотелефонии ZOOM, использова-

ние которого компенсирует недостаток личного общения педагогов и учащихся при дистанционном взаимодействии, общении. Учащиеся отмечали эффективность быстрой и оперативной обратной связи с педагогом через онлайн-платформу.

Работа на онлайн-платформе «CORE» помогает эффективно организовать учебный процесс, опираясь на современные тенденции в образовании, проанализировать результаты деятельности каждого учащегося в процессе обучения.

Список литературы

1. Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области (Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669 - Челябинск : РЦОКИО, 2018 – 73 с. - ISBN 978-5-906934-32-1
2. Модель цифровой образовательной среды не заменит традиционных уроков в школе // Минпросвещения России : официальный интернет-ресурс – URL: <https://edu.gov.ru/press/2646/model-cifrovoy-obrazovatelnoy-sredy-ne-zamenit-tradicionnyh-urokov-v-shkole> (дата обращения: 12.11.2021).
3. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования / А. Ю. Уваров, Э. Гейбл, И. В. Дворецкая [и др.]; под ред. А. Ю. Уварова, И. Д. Фрумина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 343 с.
4. Цифровая образовательная среда электронного обучения : метод. пособие / Е. Е. Дурноглазов, Е. А. Кузнецов, И. В. Шевердин [и др.]. – Курск, 2019. – 64 с.
5. Цифровая трансформация образования: от изменения средств к развитию деятельности / П. Д. Рабинович, К. Е. Заведенский, М. Кушнир [и др.] // Информатика и образование. – 2020. – № 5. – С. 4-14.
6. Цифровая трансформация школы в условиях пандемии: опыт Свердловской области / В.Л. Назаров, Л.И. Долинер ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет, Институт развития образования Свердловской области.— Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та,

2020.— 170 с. : ил.—70 экз.—ISBN 978-5-7996-3172-7.— ISBN 978-5-7996-3172-7

References

1. Kontsepsiya informatsionnoy politiki v sisteme obrazovaniya Chelyabinskoy oblasti (Priказ Ministerstva obrazovaniya i nauki Chelyabinskoy oblasti ot 18.12.2018 g. № 03/3669). - Chelyabinsk : RTsOKIO, 2018 – 73 s.- ISBN 978-5-906934-32-1

2. Model' tsifrovoy obrazovatel'noy sredy ne zamenit traditsionnykh urokov v shkole // Minprosveshcheniya Rossii : ofitsial'nyy internet-resurs – URL: <https://edu.gov.ru/press/2646/model-tsifrovoy-obrazovatel'noy-sredy-ne-zamenit-traditsionnykh-urokov-v-shkole> (data obrashcheniya: 12.11.2021).

3. Trudnosti i perspektivy tsifrovoy transformatsii obrazovaniya / A. Yu. Uvarov, E. Geybl, I. V. Dvoretzskaya [i dr.]; pod red. A. Yu. Uvarova, I. D. Frumina; Nats. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki», In-t obrazovaniya. – Moskva : Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki, 2019. – 343 s.

4. Tsifrovaya obrazovatel'naya sreda elektronogo obucheniya : metod. posobie / E. E. Durnoglazov, E. A. Kuznetsov, I. V. Sheverdin [i dr.]. – Kursk, 2019. – 64 s.

5. Tsifrovaya transformatsiya obrazovaniya: ot izmeneniya sredstv k razvitiyu deyatel'nosti /

P. D. Rabinovich, K. E. Zavedenskiy, M. Kushnir [i dr.] // Informatika i obrazovanie. – 2020. – № 5. – S. 4-14.

6. Tsifrovaya transformatsiya shkoly v usloviyakh pandemii: opyt Sverdlovskoy oblasti / V.L. Nazarov, L.I. Doliner ; Ministerstvo nauki i vysshego obrazovaniya Rossiyskoy Federatsii, Ural'skiy federal'nyy universitet, Institut razvitiya obrazovaniya Sverdlovskoy oblasti.— Ekaterinburg : Izd-vo Ural. un-ta, 2020.— 170 s. : il. — 70 ekz.—ISBN 978-5-7996-3172-7.—Tekst : neposredstvennyy. ISBN 978-5-7996-3172-7

Сведения об авторе

Папкина Надежда Владимировна – заместитель директора МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 65 им. Б.П. Агапитова с углубленным изучением предметов музыкально-эстетического цикла», Челябинская обл., г. Магнитогорск

Information about author

Папкина N.V. – Deputy Director of Municipal Educational Institution «Secondary school № 65 names in honour of B.P. Agapitova with advanced study of musical and aesthetical cycle subjects», Chelyabinsk region, Magnitogorsk

УДК 371:004

МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ИКТ-НАСЫЩЕННОЙ СРЕДЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Л.В. Фадеев, А.Ф. Зубаиров

В статье представлен практический опыт организации информационного взаимодействия в части внесения данных в информационные системы и получения сведений из них. Раскрываются этапы регламентации деятельности по управлению информационными потоками в образовательной организации.

Ключевые слова: *информационная политика, информационное взаимодействие, бережли-*

вые технологии.

Движущей силой цифровой трансформации в образовании являются внутренние факторы, определяющие потребность, готовность и способность образования воспринимать достижения технологического прогресса и использовать их для решения собственных задач. Эти факторы характеризуются имеющимся научно-методическим заделом в области разработки и

использования всех видов цифровых образовательных ресурсов, достигнутым уровнем профессиональной подготовки работников образовательной организации, их общепользовательской, общепрофессиональной и профессиональной ИКТ-компетентностью, гибкостью системы управления, ее готовностью к изменениям, способностью распознавать и осваивать новое, распространять результативные организационные формы и методы работы, развивать цифровое информационное пространство, методы управления образовательной организацией [3].

Особенностью деятельности образовательных организаций в настоящем периоде является увеличение объёма информации, с которой необходимо работать. В большинстве своём, эта информация накапливается и хранится в различных информационных системах и банках данных. В региональной системе образования успешно формируется практика управления качеством образования посредством создания и обеспечения функционирования информационных систем [2].

В мире цифровых технологий и больших данных старые инструменты и подходы работают не так эффективно или не работают вовсе. Данную проблему решает цифровая трансформация, которая подразумевает создание бережливой школы с эффективными процессами управления. При этом происходит формирование и распространение новых процессов работы образовательных организаций, в том числе организационных и инфраструктурных условий для осуществления необходимых изменений [3].

Выделяются две проблемы: 1) развитие информационных систем в части инструментария взаимодействия и обработки данных происходит медленнее, чем требует постоянно увеличивающийся объём обрабатываемых данных; 2) в большинстве своём используемые в образовании информационные системы и банки данных не связаны между собой, не происходит автоматический обмен необходимыми данными между системами. К примеру, информация о педагогических работниках заносится образовательной организацией в информационную систему электронных журналов, в региональную информационную систему «Аттестация педагогических

работников», публикуется на официальном сайте образовательной организации, используется при подготовке данных для форм федерального статистического наблюдения.

В 2018 году Министерством образования и науки Челябинской области была утверждена Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области, стратегической целью которой является создание условий для обеспечения функционирования и развития целостной ИК-инфраструктуры системы образования Челябинской области, направленной на эффективное взаимодействие ее пользователей в совместном решении государственных, социальных и личностно-ориентированных задач достижения современного качества образования в регионе [1,2].

Концепция конкретизирует способы решения проблем, возникающих при насыщении управленческой и образовательной среды новыми цифровыми технологиями и большими данными, через системное изменение подходов к работе. В её рамках был разработан Регламент интеграции региональных информационных систем, который закрепляет порядок информационного взаимодействия функционирующих в Челябинской области информационных систем в сфере образования с целью четкого определения ответственности участников при обеспечении взаимодействия, перечня информационных объектов (группы данных) и способов организации взаимодействия [4].

В идеале, должна быть реализована схема автоматического обмена данными (по совпадающим объектам), то есть обеспечена интеграция информационных систем, что соответствует технологии бережливой школы. Однако, в силу объективных причин (разные производители и владельцы информационных систем, разные технические средства размещения информационных систем, отсутствие единых протоколов и форматов обмена информацией между информационными системами) полная автоматизированная интеграция информационных систем на настоящий момент невозможна. При этом подходы, используемые при создании данного регламента, становятся основой для разработки регламента информационного взаимодействия

внутри образовательной организации, который определяет принципы и порядок работы с информацией внутри образовательной организации. Что, в свою очередь, позволит оптимизировать процесс обработки информации.

Регламентация информационных потоков в организации, разработанная авторами, включает пять этапов:

- 1) изучение сложившейся практики работы с информацией в организации;
- 2) анализ нормативно-правовой базы;
- 3) выявление дублирующейся информации в информационных системах и банках данных;
- 4) определение первичных и вторичных мест хранения информации;
- 5) назначение ответственных сотрудников за работу с каждым видом данных в первичных хранилищах.

На первом этапе сформирован реестр информационных систем (банков данных), используемых в образовательной организации, а также перечень внутренних и внешних запросов информации по направлениям деятельности организации. Это позволяет создать актуальный и полный реестр используемых в образовательной организации информационных систем (банков данных) и запросов от различных ведомств, в котором обозначены ответственные лица за ведение системы или предоставление информации. Наличие данного реестра позволило в образовательной организации упорядочить работу в части повышения персональной ответственности при ведении баз данных и предоставлении информации.

На следующем этапе проведен анализ нормативно-правовой базы с целью выявления обоснованного перечня информации, подлежащей обработке в организации. А также проведен аудит соответствия рабочих процессов нормативным требованиям, что позволило привести в соответствие локальную нормативную базу в части обеспечения функционирования информационных систем и требований информационной безопасности при работе с данными.

На третьем этапе организована большая трудоемкая работа по анализу данных, содержащихся в информационных системах (банках

данных). В результате был сформирован перечень дублирующейся информации в разных системах по объектам. Например, данные по объекту «образовательная организация» (наименование, контактная информация, лицензия, реквизиты...) – в каких системах и запросах используются (вносятся) сведения.

Далее были определены первичные и вторичные места хранения информации: закрепляется место (информационная система, книга, журнал), в которое информация вносится в первую очередь, и места, куда информация копируется из первичного хранилища.

На завершающем этапе назначены ответственные сотрудники за работу с каждым видом данных в хранилищах информации. Следует отметить, что оптимальным является именно вариант, когда назначается ответственный на работу (обновление) с переделённым объектом данных. Например, сведения о руководящих и педагогических работниках организации размещаются в ГИС «Образование в Челябинской области», ИС «Аттестация педагогических работников», на официальном сайте образовательной организации. Если данные сведения будут заполнять различные ответственные (например, ответственные за работу информационных систем), то достаточно большая доля вероятности, того что сведения могут различаться. Одной из причин является несвоевременное обновление данных. Если же за сведения по работникам отвечает одно лицо, то это синхронизирует действия по размещению, обновлению данных и понижает вероятность появления ошибок.

Таким образом, используя такой регламент, каждый специалист, во-первых, знает, какая информация в каком порядке в какие базы данных должна вноситься, во-вторых, в каких источниках её можно получить, а в-третьих, к кому следует обращаться за получением информации, если не удалось сделать это самостоятельно. Это несомненно способствует повышению качества данных, а именно их достоверности, полноты, актуальности, уникальности, согласованности и целостности. В свою очередь, на качественных данных, которые накапливаются и

хранятся в различных информационных системах и банках данных должна формироваться практика управления качеством образования. В результате, данный подход способствует реализации бережливых технологий как средства повышения эффективности деятельности образовательной организации.

Список литературы

1. Концептуализация информационной политики в системе образования Челябинской области / Т. А. Орехова, Т. Б. Белякова, Е. Н. Смирнова [и др.] // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. – 2019. – № 1(6). – С. 18-23.

2. Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcokio.ru/files/upload/oib/concept.pdf/> (дата обращения 11.11.2021 г.).

3. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования / А. Ю. Уваров, Э. Гейбл, И. В. Дворецкая [и др.]; под ред. А. Ю. Уварова, И. Д. Фрумина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 343, [1] – ISBN 978-5-7598-1990-5

4. Управление реализацией информационной политики в системе образования Челябинской области: модельные решения: инструктивно-методическое издание. [В 2 ч.] / А. А. Барабас, Ю. Ю. Баранова, И. С. Боровых [и др.] – Челябинск : РЦОКИО, 2019. – 148 с. ISBN 978-5-906934-39-0 (ч. 1) ISBN 978-5-906934-38-3.

References

1. Konceptualizaciya informacionnoj politiki v sisteme obrazovaniya Chelyabinskoy oblasti / T. A. Orekhova, T. B. Belyakova, E. N. Smirnova [i dr.] // Nauchno-metodicheskoe obespechenie ocenki

kachestva obrazovaniya. – 2019. – №1(6). – S. 18-23.

2. Konceptsiya informacionnoj politiki v sisteme obrazovaniya Chelyabinskoy oblasti (prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Chelyabinskoy oblasti ot 18.12.2018 g. № 03/3669) [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <https://rcokio.ru/files/upload/oib/concept.pdf/> (data obrashcheniya 11.11.2021 g.).

3. Trudnosti i perspektivy cifrovoj transformacii obrazovaniya / A. Yu. Uvarov, E. Gejbl, I. V. Dvoreckaya [i dr.]; pod red. A. Yu. Uvarova, I. D. Frumina; Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki», In-t obrazovaniya. – Moskva : Izd. dom Vysshej shkoly ekonomiki, 2019. – 343, [1]. – ISBN 978-5-7598-1990-5

4. Upravlenie realizaciej informacionnoj politiki v sisteme obrazovaniya Chelyabinskoy oblasti: model'nye resheniya: instruktivno-metodicheskoe izdanie. [V 2 ch.] / A. A. Barabas, Yu. Yu. Baranova, I. S. Borovyh [i dr.] – Chelyabinsk : RCOKIO, 2019. – 148 s. ISBN 978-5-906934-39-0 (ch. 1) ISBN 978-5-906934-38-3.

Сведения об авторах

Фадеев Леонид Вячеславович – заместитель директора по информатизации МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13 имени Ю.А. Гагарина», Челябинская обл., г. Кыштым

Зубаиров Александр Фларитович – начальник отдела информатизации Управления по делам образования Администрации Кыштымского городского округа, Челябинская обл., г. Кыштым

Information about authors

Fadeev L.V. – Deputy Director for Informatization, Municipal High School № 13, Chelyabinsk region, Kyshtym

Zubairov A.F. – Head of the Department of Informatization, Office of Education of the Administration of the Kyshtym City District, Chelyabinsk region, Kyshtym

ШКОЛЬНАЯ ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА КАК ИНСТРУМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

Е.А. Сальникова

Актуализированная практика применения цифровых образовательных платформ в условиях цифровой трансформации образования. На данном этапе развития цифровой экономики неизбежно изменение целей, задач, содержания образовательного процесса и переход к персонализированному образованию, направленному на развитие личностного потенциала учащихся. Планомерный переход к индивидуальным траекториям обучения позволяет выстраивать основу для трансформации школы в условиях быстро развивающегося информационного общества.

Представлено описание этапов апробации цифровых платформ в рамках образовательной организации, рассмотрены основные трудности внедрения со стороны педагогов и учащихся.

Подведены первые итоги внедрения школьной цифровой платформы «Сберкласс».

Ключевые слова: *цифровая трансформация образования, цифровая платформа, персонализированная модель образования, индивидуальная образовательная траектория, школьная цифровая платформа «Сберкласс».*

В условиях цифровой трансформации образования для эффективного функционирования школы и решения вопросов совершенствования учебного процесса, образовательные организации постепенно внедряют цифровые платформы, что позволяет дополнять качественные традиционные методы обучения и вытеснять неэффективные. При этом каждая школа получает уникальную возможность удобно и продуктивно организовывать учебный процесс.

Одним из мета предметных требований к освоению образовательной программы согласно ФГОС является готовность к самостоятельному планированию, осуществлению учебной деятельности и организации учебного сотрудничества с педагогами и сверстниками, к участию в построении индивидуальной образовательной траекто-

рии [5]. Для этого необходимо учитывать особенности каждого ребенка и мотивировать его быть активным участником обучения через самостоятельную постановку задач, выбор форм, способа и времени выполнения работ. Учителю необходимо перестроить учебный процесс с использованием цифровых инструментов таким образом, чтобы обучение превратилось в увлекательный и мотивирующий процесс для всех учащихся. Для индивидуализации работы обучающихся в условиях обычного класса, необходимы современные методические средства и инструменты, которые позволили бы педагогу осуществлять организацию и контроль такой работы, а также оценивать разно уровневые образовательные результаты обучающихся [4]. Здесь на помощь приходит комплексное решение - цифровая платформа персонализированного обучения. Но для того чтобы на компьютерах появился «правильный» контент, а не оцифрованный бумажный учебник, необходимо по-новому построить образовательный процесс и задать новое содержание образования [1].

Большинство педагогов нашей школы давно используют в работе различные образовательные платформы в качестве вспомогательных инструментов. В 2017 году мы участвовали в апробации платформы «ЯКласс», позже, по мере их создания, осваивали «Учи.ру», «Яндекс. Класс», сервисы для поддержки обучения и процесса преподавания «LearningApps» и «Coreapp», использовали возможности порталов Российской электронной школы и Московской электронной школы.

Поэтому, когда весной 2020 года был введен режим повышенной готовности и обучающиеся не могли посещать школу в обычном режиме, опыт использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения помог нам организовать учебный процесс и реализовать образовательные программы. Такой формат взаимодействия предъявляет новые требования ко всем участникам образовательных

отношений. В ходе работы выявились определенные трудности реализации данного формата обучения.

Во-первых, ни одна из имеющихся на тот момент образовательных платформ не подходила для общего использования сразу по всем учебным предметам. Анкетирование обучающихся и родителей показало, что большое разнообразие платформ и сервисов не очень удобно, так как вызывает путаницу у детей. Во-вторых, обнаружилась техническая неготовность многих семей и школ к такому обучению. В-третьих, в ситуации удаленного обучения устанавливать контакт с учениками и контролировать их деятельность стало труднее учителям, а ученикам - сложнее оценить результат своей работы без повседневного контакта с одноклассниками и учителями.

В 2019-2020 учебном году по поручению президента Российской Федерации ПАО «Сбербанк» в рамках проекта «Вклад в будущее» приступил к апробации школьной цифровой платформы персонализированного обучения «Сберкласс», обеспечивающей реализацию индивидуальных траекторий обучения и оценки результатов. Персонализированная модель образования на цифровой платформе – это технологический, управленческий проект, внедряющий в практику работы массовой школы лучшего отечественного и зарубежного опыта посредством широкого использования цифровых технологий [2]. Школьная цифровая платформа является инструментом персонализированного образования как способа проектирования и осуществления образовательного процесса, направленного на развитие личностного потенциала учащегося. Персонализированное обучение обычно рассматривается в качестве альтернативы так называемому традиционному обучению, где все учащиеся данной учебной группы получают один и тот же учебный материал, те же задания и те же оценки [3].

В августе 2020 года наша школа присоединилась к апробации Школьной цифровой платформы «Сберкласс». В течение первого полугодия 11 педагогов проходили индивидуальную подготовку. Обучение проходило с использованием платформы и педагогических технологий, которые впоследствии стали применять в ходе обучения школьников. В структуру курсов

повышения квалификации входили обязательные и вариативные модули, позволяющие педагогам развить или усилить выбранные компетенции. Проходя образовательные модули, учителя последовательно осваивали новые инструменты, систему мониторинга и сопровождения обучения.

Далее в ноябре 2020 года школьная проектная команда приступила к непосредственному внедрению персонализированной модели в обучение пятиклассников. Первым этапом стало формирование совместно с обучающимися общего видения (личностного смысла обучения) и кодекса взаимодействия, выработанного в коллективе. Персонализированное образование предполагает большую степень самостоятельности учащихся, крепкую дисциплину, умение взаимодействовать, мотивацию к учению. Эти качества не появляются у детей сами собой. Потребовалось приложить немало усилий учителям и классному руководителю, чтобы помочь ребятам. Формируя культуру учения, основополагающий элемент персонализированной модели обучения, педагоги постоянно показывают обучающимся желаемый тип взаимодействия, стимулируют рефлексию, установку на рост, а не на данность [2].

По итогам работы в 2020-2021 учебном году школа вошла в ТОП-300 школ «Сберкласса». Управленческая команда участвовала в сессии стратегического планирования в Москве в апреле 2021 года. В начале текущего учебного года контингент учащихся в рамках платформы был расширен за счет добавления еще нескольких классов.

Школьная цифровая платформа является «пультом управления» образовательной деятельностью. Ориентирами в персонализированной модели обучения являются базовые идеи, шкалированные цели и схемы оценивания. Содержание платформы распределено по учебным модулям, задания которых ориентированы на достижение учебных целей разного уровня и реализуются различными способами: онлайн на платформе, офлайн в классе, или смешанно. Работая с платформой, учитель может использовать готовые модули, вносить в них свои изменения или создавать собственные. Схемы оценивания

(рубрикаторы) позволяют педагогам чаще и эффективнее предлагать школьникам творческие, оригинальные задания [2].

Одним из преимуществ платформы является наличие постоянной обратной связи и оценивания с установкой на рост. Это возможность автопроверки заданий (уровень 2.0), самопроверка по представленным ключам, проверка одноклассником, оценивание учителем заданий (уровень повышенной сложности 3.0 и 4.0), обратная связь в процессе взаимодействия с учителем вне платформы.

Подводя первые итоги внедрения персонализированного образования в школе, можем отметить, что обучающиеся стали более активными и самостоятельными, поскольку им приходится осваивать содержание через активную деятельность, проводя исследования, сравнивая разные источники, отвечая на проблемные вопросы. Учителя отмечают, что на платформе доступно большое количество материалов для эффективного преподавания. Разнообразие интересных, необычных заданий, их геймификация, наличие мотивационных заданий в начале каждого модуля повышают мотивацию учащихся. Платформа помогает раскрыться ребятам, которые в обычной ситуации обучения никак себя не проявляют и не активны во время фронтальной работы. Все это позволяет дать положительную оценку участию нашей школы в данном проекте. Использование Школьной цифровой платформы «Сберкласса» позволяет сделать обучение более эффективным, экономить время участников образовательного процесса, варьировать различные формы его организации, расширить или углубить содержание учебного материала, а также развивать «мягкие» навыки, компетенции XXI века, акцент на которые сделан в новых ФГОС.

Имеющиеся сегодня знания, технологии и опыт открывают новые уникальные возможности, о которых педагоги прошлого не могли даже мечтать. Мир вокруг нас меняется, и первыми улавливают эти изменения дети. Глобальными вызовами современного мира стали цифровизация, открытость, многозадачность, вариативность, неопределенность и ускорение. Современная школа, используя все возможности, должна реализовать такую модель образования, которая

бы обеспечила достижение высоких образовательных результатов и создала все необходимые условия для развития личности ребенка. Гибкая система обучения, воспитания и развития должна мотивировать ребенка к учебе, формировать исследовательское и проектное мышление, «цифровую культуру», развивать способность к командному взаимодействию.

Список литературы

1. Казакова, Е. И. Школу будущего мы построим вместе! / Е. И. Казакова // Учительская газета - 2020. - №7(10816). – С.8.

Персонализированная модель образования с использованием цифровой платформы

2. : презентация / Д. С. Ермаков, П. Н. Кириллов, Н. И. Корякина, С. А. Янкевич. – URL: <https://vbudushee.ru/upload/lib/%D0%9F%D0%9C%D0%9E.pdf> (дата обращения: 01.10.2021).

3. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования / А. Ю. Уваров, Э. Гейбл, И. В. Дворецкая [и др.]. – Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» - 2019. - 343 с. - ISBN 978-5-7598-1990-5

4. Уваров, А. Ю. На пути к цифровой трансформации школы / А. Ю. Уваров. - Москва : Образование и Информатика. – 2018. – 120 с. – ISBN 978-5-906721-12-9. 3

5. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования : приказ Министерства образования и науки России от 17.12.2010 №1897 (ред. от 11.12.2020) – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110255/c2b2d8185c0a6e95fd5e5cbd2ee34b4445cf314/ (дата обращения: 15.09.2021).

References

1. Kazakova, E. I. SHkolu budushchego my postroim vmeste! / E. I. Kazakova // Uchitel'skaya gazeta - 2020. - №7(10816). – S.8.

2. Personalizirovannaya model' obrazovaniya s ispol'zovaniem tsifrovoj platformy : prezentatsiya / D. S. Ermakov, P. N. Kirillov, N. I. Koryakina, S. A. YAnkevich. – URL: <https://vbudushee.ru/upload/lib/%D0%9F%D0%9C%D0%9E.pdf> (data obrashcheniya: 1.10.2021).

3. Trudnosti i perspektivy tsifrovoj transformatsii

obrazovaniya / A. YU. Uvarov, E. Gejbl, I. V. Dvoret'skaya [i dr.]. – Moskva : Natsional'nyj issledovatel'skij universitet «Vysshaya shkola ekonomiki» - 2019. - 343 s. - ISBN 978-5-7598-1990-5

4. Uvarov, A. YU. Na puti k tsifrovoj transformatsii shkoly / A. YU. Uvarov. - Moskva : Obrazovanie i Informatika. – 2018. – 120 s. – ISBN 978-5-906721-12-9. 3

5. Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart osnovnogo obshchego obrazovaniya : prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossii ot 17.12.2010 №1897 (red. ot 11.12.2020) – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW

_110255/c2b2d8185c0a6e95fd5e5cbd2eec34b4445cf314/ (data obrashcheniya: 15.09.2021).

Сведения об авторе

Сальникова Елена Александровна – директор МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 им. И.В. Курчатова», Челябинская обл., г. Сим

Information about author

Salnikova E.A. – Director of Municipal State Educational Institution «Secondary School № 1 named in honor of I.V. Kurchatov», Chelyabinsk region, Sim

УДК 371.12

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ У ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Л.С. Ведерникова, Н.Г. Каримова

Представлены подходы к формированию у педагогов информационно-управленческой культуры, рассмотрен механизм осуществления методической работы в школе с целью развития и совершенствования цифровых компетенций педагогических работников.

В статье сделан акцент на практическую значимость системной работы по формированию информационно-управленческой культуры педагога на уровне общеобразовательной организации.

Ключевые слова: *информационно-управленческая культура, непрерывное педагогическое образование, цифровые компетенции педагога, педагогический опыт.*

Достижение качества образования, соответствующего современным требованиям, в системе образования Челябинской области невозможно без участия всех заинтересованных сторон, но прежде всего, представителей профессионального педагогического сообщества, осуществляющих свою деятельность в условиях функционирования и развития целостной инфор-

мационно-коммуникационной инфраструктуры региональной системы образования, одним из компонентов которой является информационно-управленческая культура педагога [3, 4]. Ее формирование и развитие у педагогов общеобразовательной организации является одной из ключевых задач, стоящих перед методической службой школы, осуществляющей свою деятельность в условиях цифровой образовательной среды [5].

Описание подходов к выполнению этой основной задачи – предмет рассмотрения данной статьи.

Учитывая, что для формирования и развития информационно-управленческой культуры педагогических работников школы в условиях цифровой образовательной среды на этапе цифровой трансформации образования необходимо совершенствовать различные группы компетентностей (правовая, психолого-педагогическая, коммуникативная и методическая), особое место среди которых отводится ИКТ-компетентности, мы выстроили определенную систему работы с коллективом [1, 6]. В основе этой работы лежит реализация идеи

непрерывного педагогического образования как мобильного, гибкого инструмента профессионального развития педагога, направленного на оперативное и динамичное совершенствование цифровой компетентности и необходимых цифровых навыков каждого педагога в условиях стремительного развития цифровых технологий [2].

Система работы с педагогическим коллективом включает определенные компоненты: формирование и развитие цифровых компетенций педагога; представление педагогического опыта. Охарактеризуем каждый из них.

Формирование и развитие цифровых компетенций педагога. Работа в данном направлении осуществляется на основе анализа анкеты, разработанной специалистами аналитического центра НАФИ, о готовности педагогов к применению цифровых технологий в образовательном процессе и их цифровой грамотности, и заполненной педагогами школы [9]. Цифровые компетенции сгруппированы по шести блокам: профессиональные обязанности; цифровые ресурсы, их отбор создание и адаптация цифровых ресурсов, управление, защита и обмен ими; преподавание, руководство учебным процессом, совместное обучение; оценка обучающихся; расширение прав, возможностей и самостоятельности учащихся в учебном процессе: обеспечение всех обучающихся доступом к цифровым устройствам, дифференциация и персонализация, вовлечение учащихся в активную деятельность; развитие цифровой грамотности обучающихся.

Результаты, полученные в ходе изучения анкет, и определения уровня цифровой грамотности педагогов, позволяют увидеть не только успешность каждого педагога, но и выявить его профессиональные затруднения. Так, например, в ходе проведенного исследования выяснилось, что педагогическому коллективу школы необходимо дополнительное развитие таких ИКТ-компетенций как обучение возможностям цифрового общения с обучающимися и коллегами, развитие навыков обмена и создания материалов с учителями в облачных системах, углубление знаний о способах защиты информации, оценка достоверности информации и выявление

ложной или предвзятой информации, творческое использование цифровых технологий для решения учебных задач и использование цифровых инструментов для оценки и отслеживания прогресса обучающихся и необходимости их дополнительной поддержки.

Данный анализ становится основой формирования и формулирования образовательного запроса педагогических работников.

Учитывая уровень готовности коллег к применению цифровых технологий в образовательном процессе, их предпочтения и потенциальные возможности, а также ресурсы школы, разрабатывается траектория развития как педагогического коллектива, так и каждого педагога. Первоосновой всей деятельности в данном направлении становится методическая тема школы. Именно она определяет содержание обучения педагогического коллектива на рабочем месте и вне его.

Школьная модель обучения педагогического коллектива вне рабочего места включает внешнее обучение. Традиционно, это курсы повышения квалификации на базе государственных организаций дополнительного профессионального образования. К формам внутреннего обучения можно отнести педагогические советы, методические семинары, фестиваль открытых уроков, мастер-классы и так далее, а также самообразование, реализуемое каждым педагогическим работником в рамках своей темы самообразования через такие виды деятельности, как работа с методической, педагогической, предметной литературой, посещение семинаров, конференций, занятий коллег, участие в инновационной деятельности образовательной организации.

Следствием обучения на рабочем месте и вне его, а также итогом самообразования являются общешкольные и индивидуальные педагогические проекты. Работа над проектом и в проекте – это уникальный опыт, который складывается из находок педагогов, интересных открытий, творческих решений. Порой это выстраивается в целую систему работы учителя.

Представление опыта своей работы является важной составляющей деятельности любого педагога. Накопление опыта, практика его

применения в образовательной деятельности напрямую должно быть связано, на наш взгляд, с его обобщением. Речь идет о том, что учитель воспринимает опыт как результат анализа и рефлексии собственной профессиональной деятельности, обобщение опыта представляет собой авторскую систему работы, направленную на преодоление определенных трудностей и продуктивное решение проблем обучения и воспитания, совершенствование педагогической практики [7]. Именно трансляция результатов работы коллектива в целом и каждого его сотрудника в отдельности, тоже есть компонент системы методической работы школы. При этом, мы считаем, что одним из существенных условий распространения опыта учителей, должно быть педагогическое общение не только на уровне школы, но и на муниципальном, региональном уровнях, а также с использованием возможностей сети Интернет.

В качестве примера, иллюстрирующего практическую реализацию системы работы с педагогическим коллективом по формированию информационно-управленческой культуры педагога, представим материалы работы школы в 2020-2021 учебном году.

Итак, в 2020-2021 учебном году коллектив МОУ «СОШ № 1» г. Кыштыма работал над методической темой «Цифровые учебно-методические материалы и цифровое оценивание».

Формой внешнего обучения стали курсы повышения квалификации на базе ГБУ ДПО РЦОКИО по программе: «Формирование информационно-управленческой культуры педагога образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды», в рамках которых 100% педагогических и руководящих работников школы изучили нормативные, методологические, психолого-педагогические, содержательные аспекты работы учителя в рамках федерального проекта «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование».

Внутреннее обучение было организовано через такую форму методической работы как «Школа профессионального мастера». В течение трех недель учителя всех школьных методических объединений принимали участие в

педагогическом совете «Цифровая трансформация образования: понятие, основные направления, условия осуществления и перспективы», в методическом семинаре «Цифровые учебно-методические материалы и цифровое оценивание» и смотре педагогических идей «Развитие цифровой инфраструктуры образовательной организации (практики из опыта работы)».

Следует обратить внимание, что в рамках смотра педагогических идей учителя представили общешкольные и индивидуальные педагогические проекты. Было реализовано два общешкольных проекта «Технология организации и проведения онлайн-проектов воспитательной направленности» и «Технологии организации и проведения цифрового оценивания в работе учителя».

Творческие способности, искусство нестандартно мыслить, воображение, исследовательский подход к решению педагогических задач, были продемонстрированы в ходе презентации педагогами своих индивидуальных педагогических проектов: «Сервисы и инструменты для оценивания устных опросов», «Сервисы и инструменты для оценивания проектной деятельности обучающихся», «Средства онлайн визуализации для организации деятельности и оценивания достижений обучающихся», «Виртуальные лаборатории по математике», «Популярные сервисы для изучения английского языка с нуля», «Цифровое пианино на уроках музыки как образовательный ресурс».

Эффективной, на наш взгляд, коммуникативной площадкой по трансляции идей в области применения цифровых учебно-методических материалов, организации и проведения цифрового оценивания стал Единый муниципальный методический день, в рамках которого 20% педагогических работников нашей школы представили свой опыт работы коллегам из других образовательных организаций Кыштымского городского округа.

Накопленный коллективом опыт стал содержательной основой разработанной командой педагогических работников МОУ «СОШ № 1» г. Кыштыма программы стажировки «Содержательные и прикладные аспекты формирования информационно-управленческой культуры

педагога в условиях цифровой образовательной среды» (программа повышения квалификации «Формирование информационно-управленческой культуры педагога образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды», реализуемая ГБУ ДПО РЦОКИО) [8].

Тематика занятий раскрывает нормативно-правовые основания формирования информационно-управленческой культуры педагога в условиях цифровой образовательной среды, методологические основы и организационно-управленческие механизмы осуществления данного процесса. Слушателям предлагается материал о цифровом портфолио учителя, об организации проектной деятельности обучающихся посредством модуля «Сетевой Город. Образование» ГИС «Образование в Челябинской области», о соблюдении педагогом кибергигиены при организации образовательной деятельности и о технологиях работы с электронными текстами на учебных занятиях.

Учителями школы были разработаны методические материалы (технологические карты, презентации, практические работы, опросники), которые тоже стали частью программы стажировки.

Итоги работы творческой группы по проблеме применения педагогами образовательных платформ и сервисов для организации и ведения внеурочной деятельности были представлены коллегам области в апреле 2021 года в рамках их обучения по программе повышения квалификации «Формирование информационно-управленческой культуры педагога образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды», реализуемой ГБУ ДПО РЦОКИО.

Еще одним способом обобщения, распространения и трансляции своего профессионального опыта в условиях цифровой образовательной среды являются сетевые сообщества педагогов, которые помогают педагогам в удобное время посредством Интернета общаться со своими коллегами и единомышленниками из разных регионов. Сегодня педагоги школы являются участниками таких интерактивных педагогичес-

ких сообществ, как «ПЕДСОВЕТ», «ЗАВУЧ.ИНФО», «ПроШколу.ру», «Образовательная социальная сеть nsportal.ru», «Сетевые сообщества учителей» (сайт Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования).

Таким образом, показатели развития информационно-управленческой культуры педагога, методическая тема школы, обучение педагогического коллектива на рабочем месте и вне его, разработка и реализация общешкольных и индивидуальных педагогических проектов, участие в них, авторская работа учителя, трансляция опыта работы коллектива в целом и каждого его сотрудника в отдельности позволяют создать в школе условия, направленные не только на формирование информационно-управленческой культуры педагога, но и на всестороннее развитие его компетентности и профессионального мастерства, а также на повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, в конечном же счете, на улучшение качества и эффективности образовательной деятельности учащихся.

Список литературы

1. Карагозов, С. Д. На пути к модели цифровой школы / С. Д. Карагозов, А. Ю. Уваров, Н. И. Рыжова // Информатика и образование. – 2018. - № 7. - С.4-15.
2. Колыхматов, В. И. Профессиональное развитие педагога в условиях цифровизации образования: учеб-метод. пособие / В. И. Колыхматов. – Санкт-Петербург: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2020. – 135 с.
3. Концепция (обновленная) региональной системы оценки качества образования (Челябинская область). - 2-изд., испр. и доп. - Челябинск: РЦОКИО, 2020. - 129 с. - ISBN 978-5-906934-42-0
4. Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области (Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669). – URL: <https://rcokio.ru/files/upload/oib/concept.pdf> (дата обращения: 11.11.2021).
5. Обеспечение реализации модели компетенций в области информационной политики в

- системе образования Челябинской области: модельные решения: сборник инструктивно-методических материалов [В 2-х ч.]. Ч.1 / А. А. Барабас, Ю. Ю. Баранова, И. С. Боровых [и др.]. - Челябинск: РЦОКИО, 2021. - 154 с. - ISBN 978-5-906934-48-2 (ч.1)
6. Уваров, А. Ю. На пути к цифровой трансформации школы / А. Ю. Уваров. – Москва : Образование и Информатика, 2018. – 120 с. - ISBN 978-5-906721-12-9
7. Федоров, И. В. Методические рекомендации по выявлению, обобщению и распространению эффективного педагогического опыта Текст: электронный / И. В. Федоров, О. В. Сурикова. – Минск: АПО, 2018. – 69 с. - – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). –Системные требования: IBM-совместимый компьютер, ОЗУ 512 МБ, CD-ROM, экран 1024X768, Windows XP/Vista/7/8, Adobe Reader. - ISBN 978-985-495-463-9
8. Формирование информационно-управленческой культуры педагога образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды: дополнительная профессиональная программа (программа повышения квалификации) для педагогических работников общеобразовательных организаций / под ред. А. А. Барабаса – Челябинск: РЦОКИО, 2020. – 72 с.
9. Цифровая грамотность российских педагогов. Готовность к использованию цифровых технологий в учебном процессе: результаты социологического исследования аналитического центра НАФИ / Т. А. Аймалетдинов, Л. Р. Баймуратова, О. А. Зайцева [и др.]; аналитический центр НАФИ. – Москва: Издательство НАФИ, 2019. – 84 с. - ISBN 978-5-9909956-5-9
- (Chelyabinskaya oblast'). - 2-izd., ispr. i dop. - Chelyabinsk: RCOKIO, 2020. - 129 s. - ISBN 978-5-906934-42-0
4. Konceptsiya informacionnoj politiki v sisteme obrazovaniya Chelyabinskoy oblasti (Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Chelyabinskoy oblasti ot 18.12.2018 g. № 03/3669). – URL: <https://rcokio.ru/files/upload/oib/concept.pdf> (data obrashcheniya: 11.11.2021).
5. Obespechenie realizacii modeli kompetencij v oblasti informacionnoj politiki v sisteme obrazovaniya Chelyabinskoy oblasti: model'nye resheniya: sbornik instruktivno-metodicheskikh materialov [V 2-h ch.]. Ch.1 / А. А. Barabas, Yu. Yu. Baranova, I. S. Borovyh [i dr.]. - Chelyabinsk: RCOKIO, 2021. - 154 s. - ISBN 978-5-906934-48-2 (ch.1)
6. Uvarov, A. Yu. Na puti k cifrovoj transformacii shkoly / A. Yu. Uvarov. – Moskva : Obrazovanie i Informatika, 2018. – 120 s. - ISBN 978-5-906721-12-9
7. Fedorov, I. V. Metodicheskie rekomendacii po vyyavleniyu, obobshcheniyu i rasprostranenyu effektivnogo pedagogicheskogo opyta Tekst: elektronnyj / I. V. Fedorov, O. V. Surikova. – Minsk: APO, 2018. – 69 s. - – 1 elektron. opt. disk (CD-ROM). –Sistemnye trebovaniya: IBM-sovmestimyj komp'yuter, OZU 512 MB, CD-ROM, ekran 1024H768, Windows XP/Vista/7/8, Adobe Reader. - ISBN 978-985-495-463-9
8. Formirovanie informacionno-upravlencheskoj kul'tury pedagoga obrazovatel'noj organizacii v usloviyah cifrovoj obrazovatel'noj sredy: dopolnitel'naya professional'naya programma (programma povysheniya kvalifikacii) dlya pedagogicheskikh rabotnikov obshcheobrazovatel'nyh organizacij / pod red. A. A. Barabasa – Chelyabinsk: RCOKIO, 2020. – 72 s.
9. Cifrovaya gramotnost' rossijskikh pedagogov. Gotovnost' k ispol'zovaniyu cifrovyyh tekhnologij v uchebnom processe: rezul'taty sociologicheskogo issledovaniya analiticheskogo centra NAFI / T. A. Ajmaletdinov, L. R. Bajmuratova, O. A. Zajceva [i dr.]; analiticheskij centr NAFI. – Moskva: Izdatel'stvo NAFI, 2019. – 84 s. - ISBN 978-5-9909956-5-9

References

1. Karagozov, S. D. Na puti k modeli cifrovoj shkoly / S. D. Karagozov, A. Yu. Uvarov, N. I. Ryzhova // Informatika i obrazovanie. – 2018. - №7. - S.4-15.
2. Kolyhmatov, V. I. Professional'noe razvitie pedagoga v usloviyah cifrovizacii obrazovaniya: ucheb-metod. posobie / V. I. Kolyhmatov. – Sankt-Peterburg: GAOU DPO «LOIRO», 2020. – 135 s.
3. Konceptsiya (obnovlennaya) regional'noj sistemy ocenki kachestva obrazovaniya

Сведения об авторах

Ведерникова Людмила Сергеевна – заместитель директора по учебной работе МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1», Челябинская обл., г. Кыштым

Каримова Нагалья Григорьевна – директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1», Челябинская обл., г. Кыштым

Information about authors

Vedernikova L.S. – Deputy Director for Academic Work of Municipal Education Institution «Secondary School № 1», Chelyabinsk region, Kyshtym

Karimova N.G. – Director of Municipal Education Institution «Secondary School № 1», Chelyabinsk region, Kyshtym

УДК 37.018.46

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ШКОЛЫ В ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ «АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ»

Е.В. Еремина, О.О. Ташкинова

В статье представлен опыт работы школы по организации работы в региональной информационной системе «Аттестация педагогических работников», который заложен в основу содержания программы стажировки «Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников».

Ключевые слова: *информационная система «Аттестация педагогических работников», программа стажировки, аттестация педагогических работников, управление кадровым потенциалом, совершенствование процедуры аттестации педагогических работников.*

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования определяют долгосрочные цели развития системы общего образования и повышают требования к уровню профессиональной педагогической деятельности.

Проблема совершенствования профессиональных компетентностей педагогических работников, необходимых для эффективного выполнения ими профессионально-педагогических трудовых функций в настоящее время приобрела особую актуальность в условиях реализации Федеральных государственных

образовательных стандартов общего образования и введения профессиональных стандартов педагогических работников [1].

Профессиональные стандарты предназначены для установления единых требований к содержанию и качеству образовательной деятельности, являются сложным регулятором большого числа вопросов педагогической деятельности, одним из которых является аттестация педагогических работников, так как она играет значительную роль в развитии кадрового потенциала образовательной организации [3].

Одним из механизмов совершенствования процедуры аттестации педагогических работников образовательных организаций Челябинской области на квалификационную категорию является региональная информационная система «Аттестация педагогических работников» (далее - ИС АПР).

Назначение ИС АПР заключается в накоплении, хранении, обработке и получении сведений о педагогических работниках, в том числе заявившихся в аттестационную комиссию для установления квалификационной категории; программно-техническом сопровождении процедуры аттестации педагогических работников, включая деятельность аттестационной комиссии и специалистов, привлеченных для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических

работников; формировании аналитической и статистической информации по результатам, для последующего принятия управленческих решений [2].

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 города Карабаша (далее - МКОУ СОШ №1) с 2017 по 2020 год являлась региональной инновационной площадкой (далее – РИП), которая работала над темой «Управление кадровым потенциалом на основе совершенствования процедуры аттестации педагогических работников». С 2020 года школа является опорной площадкой Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» (далее - ГБУ ДПО РЦОКИО) по проблеме: «Процедура аттестации педагогических работников как средство повышения мотивации профессиональной деятельности педагогов общеобразовательной организации».

Имея достаточный опыт работы в ИС АПР, командой МКОУ СОШ № 1 - опорной площадки была разработана программа стажировки: «Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников» (далее – программа) в рамках реализации дополнительной профессиональной программы (программы повышения квалификации) «Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов».

Программа стажировки была разработана с целью совершенствования у педагогических и руководящих работников информационно-управленческой культуры, с использованием потенциала ИС «Аттестация педагогических работников». Содержание программы знакомит слушателей с действующими нормативно-правовыми основами аттестации педагогических работников, а также формирует и совершенствует практические навыки работы в ИС АПР.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок), оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка, а значит - объективная информация о результатах профессиональной деятельности педагога должна быть получена из компетентных и официальных источников. Получение информации о результатах профессиональной деятельности педагогов должно быть предусмотрено при формировании в образовательной организации внутренней системы оценки качества образования [4, 5].

В рамках работы РИП и опорной площадки, командой МКОУ СОШ № 1 были разработаны и внедрены в практику локальные нормативные акты, позволяющие регламентировать деятельность педагогических и руководящих работников в ИС АПР, апробированы и отработаны механизмы работы с функциональными модулями ИС АПР в части: сопровождения процедуры проведения аттестации, проведения мониторинга контингента педагогических работников, формирования базы данных о профессиональной деятельности педагогических работников, получение объективной и достоверной информации о кадровых условиях реализации образовательных программ для принятия эффективных управленческих решений. Вследствии чего была актуализирована задача по разработке диагностического инструментария, который может использоваться для получения и систематизации сведений о профессиональной деятельности педагогического работника.

Программа стажировки представлена двумя взаимосвязанными разделами:

«Содержательные аспекты технического и технологического сопровождения проведения процедуры аттестации педагогических работников», содержание которого информирует о современных подходах к проведению процедуры аттестации, определяет место процедуры аттестации педагогических работников во внутренней системе оценки качества образования, раскрыва-

ет содержание управления информационными системами и обеспечение информационной безопасности в образовательных организациях.

Изучение раздела «Прикладные аспекты технического и технологического обеспечения проведения процедуры аттестации педагогических работников», даёт возможность освоить практические вопросы по эксплуатации функциональных модулей ИС АПР, а также практическое решение вопросов управления информационной безопасностью в образовательной организации.

Тьюторами опорной площадки – педагогами МКОУ СОШ № 1 ведутся практические занятия со слушателями по темам программы стажировки «Внутренняя система оценки качества образования образовательной организации как инструмент информационного обеспечения аттестации педагогических работников», «Потенциал информационных систем в оценке результативности работы педагога», «Аспекты защиты информации в образовательной организации при проведении аттестации педагогических работников».

При реализации тем программы стажировки тьюторы применяют интерактивные методы обучения, такие как: проектировочный семинар, семинар-практикум, коучинг и др., а также используют методические материалы, в качестве которых выступают локальные нормативные акты МКОУ СОШ № 1: Положение о ВСОКО, Модель ВСОКО, циклограмма; Регламент применения информационных систем для оценки результативности работы педагога; Положение об информационной политике; Положение о сайте; Положение о защите персональных данных; Регламент работы в ИС АПР; циклограмма выполнения работы в ИС АПР и др.

В перспективе планируется внедрение в практику работы опорной площадки и в содержании программы стажировки регламента работы в модуле «Обработка статистической информации, подготовка отчетов», отработка использование модуля «Мониторинг контингента педагогических работников» в управлении персоналом, регламентирование использования информационных систем для оценки результативности работы педагога в образовательной организации.

Команда опорной площадки готова транслировать опыт по техническим и технологическим вопросам обеспечения проведения процедуры аттестации с использованием ИС АПР.

Список литературы

1. Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов: доп. профессиональная программа (программа повышения квалификации для педагогических работников образовательных организаций / под ред. А. А. Барабаса – Челябинск : РЦОКИО, 2019 – 146 с.
2. Информационная система процедуры аттестации педагогических работников: инструкции пользователей / авт.-сост.: О. А. Ильясова, Р. Ф. Аристова, О. О. Ташкинова – Челябинск : РЦОКИО, 2019. – 62 с.
3. Концепция обновления содержания процедуры аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в условиях применения профессиональных стандартов/ М. И. Солодкова, Д. Ф. Ильясов, Т. А. Данельченко, А. Г. Обоскалов – Челябинск : РЦОКИО, 2017. – 111 с.
4. Методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по формированию и реализации внутренней системы оценки качества образования, обеспечивающей непрерывный мониторинг уровня профессиональной деятельности педагогов, претендующих на первую и высшую квалификационные категории / М. И. Солодкова, Д. Ф. Ильясов, Т. А. Данельченко. – Челябинск : РЦОКИО, 2018. – 71 с.
5. Методические рекомендации по разработке инструментария оценки результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогов и по подготовке экспертных заключений по итогам аттестации (для экспертов, участвующих в аттестации педагогических работников) / М. И. Солодкова, Д. Ф. Ильясов, Т. А. Данельченко. – Челябинск : РЦОКИО, 2018. – 64 с.

References

1. Attestatsiya pedagogicheskikh rabotnikov kak mekhanizm sovershenstvovaniya ih professional'noj kompetentnosti v usloviyah vvedeniya professional'nyh standartov: dop. professional'naya programma (programma povysheniya kvalifikatsii dlya pedagogicheskikh rabotnikov obrazovatel'nyh organizatsij / pod red. A. A. Barabasa – CHelyabinsk : RTSOKIO, 2019 – 146 s.

2. Informatsionnaya sistema protsedury attestatsii pedagogicheskikh rabotnikov: instruktsii pol'zovatelej / avt.-sost.: O. A. Il'yasova, R. F. Aristova, O. O. Tashkinova – CHelyabinsk : RTSOKIO, 2019. – 62 s.

3. Kontsepsiya obnovleniya sodержaniya protsedury attestatsii pedagogicheskikh rabotnikov v tselyah ustanovleniya kvalifikatsionnoj kategorii v usloviyah primeneniya professional'nyh standartov/ M. I. Solodkova, D. F. Il'yasov, T. A. Danel'chenko, A. G. Oboskalov – CHelyabinsk : RTSOKIO, 2017. – 111 s.

4. Metodicheskie rekomendatsii dlya rukovoditelej obrazovatel'nyh organizatsij po formirovaniyu i realizatsii vnutrennej sistemy otsenki kachestva obrazovaniya, obespechivayushchej nepreryvnyj monitoring urovnya professional'noj deyatel'nosti pedagogov, pretenduyushchih na pervuyu i vysshuyu kvalifikatsionnye kategorii / M. I. Solodkova, D. F. Il'yasov, T. A. Danel'chenko. –

CHelyabinsk : RTSOKIO, 2018. – 71 s.

5. Metodicheskie rekomendatsii po razrabotke instrumentariya otsenki rezul'tatov professional'noj deyatel'nosti attestuemykh pedagogov i po podgotovke ekspertnykh zaklyuchenij po itogam attestatsii (dlya ekspertov, uchastvuyushchih v attestatsii pedagogicheskikh rabotnikov) / M. I. Solodkova, D. F. Il'yasov, T. A. Danel'chenko. – CHelyabinsk : RTSOKIO, 2018. – 64 s.

Сведения об авторах

Еремина Елена Владимировна – директор МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1», Челябинская обл., г. Карабаш

Ташкинова Оксана Олеговна – методист отдела сопровождения экспертизы кадров системы образования ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Information about authors

Yeremina E.V. – Director of Municipal State Education Institution «Secondary school № 1», Chelyabinsk region, Karabash

Tashkinova O.O. – Methodologist of the Department of Supporting the Examination of Education System Staff, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

УДК 371.31

ТЮТОРСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Ю.И. Корякина, С.С. Воронин

В статье рассмотрена актуальность тьюторского сопровождения, представлены основные формы тьюторского сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников в Челябинской области, описаны основные этапы работы тьютора.

Ключевые слова: *непрерывное профессиональное развитие педагога, тьюторское сопровождение, обеспечение и сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций.*

В современной системе образования России наряду с требованием укомплектованности образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками выдвигаются требования к уровню их квалификации, а также к непрерывности их профессионального развития.

В связи с этим становится необходимой иная инновационная модель управления профессиональным развитием педагогических работников, которая помогала бы решать одновременно проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, колледжей – и стимулировать профессиональную активность учителей со стажем.

Дополнительное образование сегодня рассматривается как важнейший ресурс профессионального развития педагога, как реализация его фундаментального интереса к созданию индивидуального профессионального опыта. Одной из ключевых составляющих дополнительного образования является система повышения квалификации педагогических работников. Её функционирование предлагает педагогам возможность построения и реализации индивиду-

альной образовательной траектории, а также проектирования личной профессиональной карьерной перспективы. В контексте образования профессиональная карьера – это осознанная позиция педагогического работника, его представление о своем будущем, связанным с работой, и ожидаемые им способы самовыражения; а также успешная реализация своих возможностей в профессиональной деятельности за счёт формирования специализированных, уникальных компетенций и развития мотивации к самосовершенствованию [20].

Для того чтобы сделать этот процесс более адресным – как для учителей, так и для системы управления образованием – необходим навигатор, в роли которого выступает система независимой оценки квалификаций и компетенций педагогических работников. Задача такой оценки – выявить профессиональные дефициты и создать инструмент, который позволил бы учителю выстроить траекторию своего профессионального развития.

Для решения данной задачи в Челябинской области в структуру непрерывного образования в целом и независимой оценки квалификаций и компетенций педагогических работников в частности встраивается практика тьюторского сопровождения.

Современные установки на принцип открытости и индивидуализации образования диктуют необходимость организации тьюторской деятельности. Принцип индивидуализации оставляет за субъектом обучения право выстраивать индивидуальный образовательный маршрут, используя как ресурс открытое образовательное пространство, а тьютор, в свою очередь, призван методически и технологически организовывать, сопровождать самостоятельную деятельность субъекта.

Введённая в 2008 году в реестр¹ должность «тьютор» как педагога, сопровождающего процесс индивидуального образования в школе, вузе, в системах дополнительного и непрерывного профессионального образования (приказы Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н и 217-н), и установленные квалификационные характеристики данной должности (приказ Минздравсоцразвития РФ от 14 августа 2009 г. № 593) подтверждают официальный статус тьюторства в России и актуализирует вопрос распространения теории и практики тьюторского сопровождения, в том числе в сфере непрерывного профессионального развития педагогических работников. Это подтверждает возросший интерес к деятельности тьютора, которая поддаётся научному обоснованию.

Так, построение практики тьюторского сопровождения профессионального развития учителя описано в статье Е.Г. Прекиной [17], там же сформулированы основные виды тьюторской деятельности, такие как: консультации, обучение, разработки методических материалов, проведение методических мероприятий и т.д. [17, с. 35]. Разнообразным методам и технологиям тьюторского сопровождения педагога также уделяют особое внимание Е.А. Панфилова [15] и Н.А. Березова [1]. Разницу между тьюторским сопровождением студента и действующего педагога выявляет авторский коллектив из г. Ярославля [16]. Технология тьюторского сопровождения участников образовательного события (тренингов, конференций, круглых столов, форумов и др. мероприятий в системе ДПО) подробно представлена в работе С.В. Дудчик [5]. Автор формулирует три вектора-направления работы тьютора: организатор, наставник, координатор [5, с. 46-47]. В работах современных исследователей, дидактов, методистов и педагогов-практиков представлена модель компетенций цифрового тьютора [24], выявляются наиболее эффективные инструменты взаимодействия между тьютором и сопровождаемым педагогом в режиме онлайн [8], описываются способы

реализации индивидуального маршрута профессионального развития педагога в области ИКТ [9], уделяется особое внимание сетевому аспекту в тьюторском сопровождении профессионального развития педагога [14], рассматриваются методологические основы тьюторского сопровождения деятельности педагогов [7] и этапы тьюторского сопровождения проектной деятельностью педагогов [2], формулируются условия тьюторского сопровождения [23], а также осмысливаются проблемы в деятельности тьютора [22] и их возможное решение [21].

Весьма перспективной видится деятельность тьютора не только в форме консультационного сопровождения [12], но и в условиях проведения стажировок [6].

На основе изученной литературы сформулируем некоторые определения, которые раскрывают основные понятия в сфере тьюторской деятельности.

Тьютор – это субъект, сопровождающий профессиональное развитие педагогов в процессе их образования. С одной стороны, является организатором сетей профессионального развития, с другой – иницилирующим образовательный процесс другого [4].

Тьюторант – это объект тьюторского сопровождения или воздействия тьютора, в дополнительном профессиональном образовании – педагог (авторское определение).

Тьюторское сопровождение – это движение тьютора вместе с объектом сопровождения (тьюторантом), разрабатывающим и реализующим свой индивидуальный образовательный маршрут, это осуществление своевременной навигации возможных путей педагогического поиска, а при необходимости – оказание помощи и поддержки [10].

Модель тьюторского сопровождения – трехвекторная модель социального, предметного и антропологического тьюторского действия [10].

Индивидуальная образовательная программа – механизм индивидуализации образования, связывающий для обучающегося воедино намерения, образ результата обучения и средства его достижения, фиксирующие разные стратегии движения к цели [3].

Индивидуальный образовательный маршрут

¹ Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), [сайт]. URL: <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/spravochniki-i-klassifikatory-i-bazy-dannykh/eksd/>

(далее – ИОМ) – это структурированная программа действий обучающегося на некотором фиксированном этапе обучения [19].

Образовательное пространство – поле возможных направлений в образовательном движении индивида, конструируемое в соответствии с ценностными и целевыми ориентациями педагога [25].

Тьюторская деятельность в региональной системе оценки качества образования Челябинской области строится по трём векторам тьюторского сопровождения, предложенными президентом Межрегиональной Тьюторской Ассоциации Т.М. Ковалёвой. Эти направления нашли своё отражение в региональной концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области [18].

1. Тьюторство открытого (дистанционного) образования

В системе дистанционного образования обосновывается главная цель открытого образования, которая в этом случае заключается в умении жить в информационном обществе, использовать все его возможности. В Челябинской области с 2022 года начинает работать региональная технологическая (цифровая) платформа сопровождения профессионального развития. Данная платформа содержит в себе образовательные события, необходимые для профессионального развития педагога, что становится возможным благодаря взаимодействию государственных бюджетных учреждений дополнительного профессионального образования, таких как Региональный центр оценки качества и информатизации образования, Челябинский институт развития профессионального образования, Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования и Челябинский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов.

В этом контексте задача тьюторского сопровождения – представить возможности данной платформы, помочь работникам системы образования использовать её в целях собственного

профессионального совершенствования.

2. Социальный контекст тьюторской практики открытого образования

В этом случае главной целью открытого образования является умение жить в мире, где сосуществуют на паритетных началах разные культуры, логика и типы мышления. Основными критериями при этом становятся коммуникативность и толерантность: умение слушать собеседника, понимать другую точку зрения, строить диалог и т.д. Ожидаемые результаты разрабатываемой «Концепция регионального тьюторского сообщества по сопровождению непрерывного профессионального развития специалистов в сфере оценки качества образования» могут стать условием успешной реализации социального компонента тьюторской деятельности в Челябинской области. Концепция призвана создать условия не только для эффективного комплексного сопровождения профессионального роста педагогов по направлениям оценки качества образования в системе образования, но и для открытого диалога всех единиц системы образования.

3. Антропологический контекст тьюторской практики

Открытое образование в данном случае представляется как пространство всех возможных ресурсов, из которых складывается индивидуальная образовательная программа педагога. Тьюторская практика в антропологическом контексте реализует сопровождение всего процесса проектирования и построения тьютором своей образовательной программы, начиная с работы по выявлению его профессиональных дефицитов, личных интересов и мотивов, построения ИОМ и заканчивая определением внешних и внутренних ресурсов для достижения поставленных результатов.

Основные особенности тьюторского сопровождения профессионального развития педагога в антропологическом контексте

1. Наличие образовательного запроса и ориентация на потребителя

Каждый педагог отличается от коллег по уровню образования, профессиональному опыту, навыкам и интересам. Для построения адекват-

ной стратегии образовательного процесса тьютору необходимо определить эксклюзивные потребности работников системы образования.

2. *Ориентация на программно-проектный продукт*

Под продуктом подразумевается программа развития профессиональных компетенций педагога, представляющая собой индивидуальный маршрут его дальнейшего развития и совершенствования.

3. *Организация избыточной образовательной среды*

Немаловажными аспектами создания такой среды являются интеграция и сетевое взаимодействие организаций образования, культуры, спорта и др. Также избыточная образовательная среда складывается из различных образовательных событий: курсовая подготовка (как по общепедагогическим проблемам, так и по узким вопросам технологии, методики, актуальным проблемам образования), областные и городские научно-практические конференции, семинары, консультации, проблемные лаборатории, мастер-классы, «круглые столы», семинары, практикумы, творческие группы, стажировки. Так, тьютор и тьюторант участвуют в создании индивидуализированного единого пространства сотрудничества в области повышения профессиональной компетенции педагогов, планомерно привлекая всех заинтересованных лиц.

4. Тьютор и тьюторант осуществляют совместную деятельность, что предполагает интенсивное освоение новых способов деятельности, выход в рефлексивную позицию.

Основные этапы работы тьюторского сопровождения в системе обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области.

Первый этап – диагностический

Предполагает выявление наличия образовательного запроса посредством процедуры оценки квалификаций и компетенций педагогических работников.

Пройти оценку педагог может по направлению с места работы или по личному желанию. Также инициировать прохождение педагогами

Челябинской области оценки может ОГБУ «Центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов», направляя запрос в муниципальные образования, тем самым обеспечивая вовлечённость в процесс непрерывного профессионального развития специалистов на всех уровнях системы образования.

На этом этапе главной задачей тьютора является подготовка необходимых материалов для прохождения педагогом оценки квалификаций и компетенций.

Ещё одним инструментом для диагностики может служить личная консультация тьютора и тьюторанта. В таком случае тьютор, используя различные технологии интервьюирования, фиксирует первичный образовательный запрос педагога, его интересы и актуальный уровень профессионального развития.

Второй этап – проектировочный

Тьютору необходимо определить средства и процедуры профессионального развития тьюторанта.

Тьютор вносит всю имеющуюся информацию о тьюторанте в технологическую (цифровую) платформу сопровождения профессионального развития, которая автоматически формирует индивидуальный образовательный маршрут по утверждённой форме.

Третий этап – реализационный

Здесь тьютор сопровождает тьюторанта на всех этапах реализации индивидуального образовательного маршрута, отслеживает динамику развития и при необходимости вносит коррективы в индивидуальный маршрут.

Четвёртый этап – рефлексивно-аналитический

Предусматривает оценку эффективности построения и реализации индивидуального образовательного маршрута, выход в рефлексивную позицию как тьютора, так и тьюторанта. Оценка результативности достигается за счёт повторного прохождения педагогом оценки квалификаций и компетенций педагогических работников.

Тьюторское сопровождение является инновацией в системе непрерывного профессионального развития педагогических работников Челябинской области. Деятельность тьютора призвана

повысить эффективность дополнительного профессионального образования за счёт индивидуального подхода к каждому тьюторанту. Целенаправленная работа с эксклюзивными потребностями и возможностями педагогов повышает их мотивацию к профессиональному и личностному росту, следовательно, повышается и качество оказания образовательных услуг, что несомненно является самым важным результатом непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Список литературы

1. Березова, Н. А. Тьюторское сопровождение профессионального развития педагога образовательного учреждения / Н. А. Березова, М. Г. Заббарова // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2020. – № 5. – С. 15-19.
2. Власенко, С. В. Организация тьюторского сопровождения проектной деятельности педагогов в системе повышения квалификации педагогов / С. В. Власенко, Г. И. Чемоданова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2013. – № 3 (14). – С. 275-278.
3. Волошина, Е. А. Школа на пути к открытому образованию. Опыт освоения тьюторской позиции. – Москва-Тверь : «СФК-Офис», 2013.
4. Гуртовенко, Г. А. Социокультурные контексты и стратегии наращивания профессионализма педагогических и управленческих кадров в сфере общего образования / Г. А. Гуртовенко // Профессиональное становление педагога в ходе реализации проектов модернизации образования (материалы региональной научно-практической конференции) / под ред. Г. А. Гуртовенко, Н. Ф. Ильиной. – Красноярск : 2008. – С.7- 12. - ISBN 978-5-8173-0380-3
5. Дудчик, С. В. Технология тьюторского сопровождения образовательных событий в системе повышения квалификации / С. В. Дудчик // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2016. – № 2 (42). – с. 45-51.
6. Жижина, И. В. Организационно-содержательные условия стажировочной деятельности в системе повышения квалификации / И. В. Жижина // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2015. – № 3 (19). – с. 79-82.
7. Журантаева, С. Б. Методологические основы тьюторского сопровождения деятельности педагогов в системе повышения квалификации / С. Б. Журантаева, С. В. Власенко, Г. И. Чемоданова // Наука и реальность. – 2020. – № 4. – С. 95-100.
8. Забелина, Т. Г. Особенности коммуникативного аспекта тьюторского сопровождения профессионального развития педагога в онлайн-формате / Т. Г. Забелина // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2021. – № 2 (111). – с. 171-179.
9. Канянина, Т. И. Организация тьюторского сопровождения формирования ИКТ-компетентности педагогов Нижегородской области / Т. И. Канянина, Е. П. Круподерова, С. Ю. Степанова // Эксперимент и инновации в школе. – 2017. – № 2. – с. 37-40.
10. Ковалева, Т. М. Профессия «Тьютор». Москва – Тверь : СФКОфис, 2012. 246 с.
11. Кузнецов, В. М. Модель тьюторского сопровождения введения ФГОС ОО по истории и обществознанию в Челябинской области / В. М. Кузнецов, // Новой школе – новые стандарты. - 2011. - № 3 (8). - с. 144-149.
12. Лапина, Е. В. Консультационное сопровождение профессионального развития педагогов в системе повышения квалификации / Е. В. Лапина // Развитие субъектов образовательного процесса в современных условиях. – Воронеж, 2020. – С. 174-177.
13. Лебединцев, В. Б. Повышение квалификации педагогов на основе индивидуальных образовательных программ / В. Б. Лебединцев // Высшее образование сегодня. – 2012. – № 11. – с. 82-86.
14. Маркитанова, А. В. Тьюторское сопровождение профессионального развития педагога: сетевой аспект / А. В. Маркитанова // Сетевое образовательное взаимодействие в подготовке педагога информационного общества. – Владивосток, 2019. – С. 479-484.
15. Панфилова, Е. А. Тьюторское сопровождение профессионального развития педагога /

- Е. А. Панфилова // Реализация ФГОС как механизм развития профессиональной компетентности педагога: инновационные технологии, лучшие образовательные практики. – Краснодар, 2021. – С. 57-60.
16. Пикина, А. Л. Тьюторское сопровождение профессионального развития педагога / А. Л. Пикина, А. В. Золотарева // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 4. – С. 85-92.
17. Прекина, Е. Г. Построение практики тьюторского сопровождения профессионального развития учителя в системе дополнительного профессионального образования / Е. Г. Прекина // Международный научно-исследовательский журнал. – 2014. – № 1 (20). – с. 33-35.
18. Об утверждении концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области и Дорожной карты по её реализации на 2021-2024 гг : приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 09.06.2021 № 01/1753 - URL: https://rcokio.ru/files/upload/metodzentr/prikaz_1753.pdf
19. Пьянин, В. С. Создание тьютором образовательного маршрута учащихся / В. С. Пьянин // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. – 2010. – № 1. – с. 220-222.
20. Раджабов, А. А. Актуальные аспекты развития профессиональной карьеры учителя / А. А. Раджабов // Мир науки, культуры, образования. - 2019. - №1 (74). 144-146.
21. Рассохин, А. А. Особенности тьюторского сопровождения педагога в процессе его профессионального развития / А. А. Рассохин // COLLOQUIUM-JOURNAL. – 2020. – № 3. – С. 54-55.
22. Сергеева, М. В. Тьюторское сопровождение профессионального развития педагога в условиях российской школы / М. В. Сергеева, Ю. А. Петрова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. – № 1 (57). – С. 144-148.
23. Тихомирова, О. В. Тьюторское сопровождение профессионального развития педагога как способ организации непрерывного дополнительного профессионального образования / О. В. Тихомирова // Образовательная панорама. – 2019. – № 1 (11). – С. 25-33.
24. Чеснокова, А. Ю. Компетентностная модель тьютора в условиях цифровой экономики / А. Ю. Чеснокова, И. А. Волкова // MODERN ECONOMY SUCCESS. – 2020. – № 3. – с. 252-256.
25. Цукер, А. А. Как можно мыслить образовательное пространство школы. // Открытое образование и региональное развитие: способы построения образовательного пространства: Материалы VIII Всероссийской научно-практической тьюторской конференции – Томск, 2004. - с. 32-33.

References

1. Berezova, N. A. T'yutorskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitiya pedagoga obrazovatel'nogo uchrezhdeniya / N. A. Berezova, M. G. Zabbarova // Ekonomicheskie i gumanitarnye issledovaniya regionov. – 2020. – № 5. – S. 15-19.
2. Vlasenko, S. V. Organizaciya t'yutorskogo soprovozhdeniya proektnoj deyatel'nosti pedagogov v sisteme povysheniya kvalifikacii pedagogov / S. V. Vlasenko, G. I. Chemodanova // Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2013. – № 3 (14). – S. 275-278.
3. Voloshina, E. A. Shkola na puti k otrytomu obrazovaniyu. Opyt osvoeniya t'yutorskoj pozicii. – Moskva-Tver' : «SFK-Ofis», 2013.
4. Gurtovenko, G. A. Sociokul'turnye konteksty i strategii narashchivaniya professionalizma pedagogicheskikh i upravlencheskikh kadrov v sfere obshchego obrazovaniya / G. A. Gurtovenko // Professional'noe stanovlenie pedagoga v hode realizacii proektov modernizacii obrazovaniya (materialy regional'noj nauchno-prakticheskoj konferencii) / pod red. G. A. Gurtovenko, N. F. Il'inoj. – Krasnoyarsk : 2008. – S.7- 12. - ISBN 978-5-8173-0380-3
5. Dudchik, S. V. Tekhnologiya t'yutorskogo soprovozhdeniya obrazovatel'nyh sobytij v sisteme povysheniya kvalifikacii / S. V. Dudchik // Novoe v psihologo-pedagogicheskikh issledovaniyah. – 2016. – № 2 (42). – s. 45-51.
6. Zhizhina, I. V. Organizacionno-soderzhatel'nye usloviya stazhirovochnoj

- deyat'nosti v sisteme povysheniya kvalifikacii / I. V. Zhizhina // Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom. – 2015. – № 3 (19). – s. 79-82.
7. Zhurantaeva, S. B. Metodologicheskie osnovy t'yutorskogo soprovozhdeniya deyat'nosti pedagogov v sisteme povysheniya kvalifikacii / S. B. Zhurantaeva, S. V. Vlasenko, G. I. Chemodanova // Nauka i real'nost'. – 2020. – № 4. – S. 95-100.
8. Zabelina, T. G. Osobennosti kommunikativnogo aspekta t'yutorskogo soprovozhdeniya professional'nogo razvitiya pedagoga v onlajn-formate / T. G. Zabelina // Vestnik Chuvashskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. I. YA. Yakovleva. – 2021. – № 2 (111). – s. 171-179.
9. Kanyanina, T. I. Organizaciya t'yutorskogo soprovozhdeniya formirovaniya IKT-kompetentnosti pedagogov Nizhegorodskoj oblasti / T. I. Kanyanina, E. P. Krupoderova, S. Yu. Stepanova // Eksperiment i innovacii v shkole. – 2017. – № 2. – s. 37-40.
10. Kovaleva, T. M. Professiya «T'yutor». Moskva – Tver' : SFKofis, 2012. – 246 s.
11. Kuznecov, V. M. Model' t'yutorskogo soprovozhdeniya vvedeniya FGOS OO po istorii i obshchestvoznaniyu v Chelyabinskoj oblasti / V. M. Kuznecov, // Novoj shkole – novye standarty. - 2011. - № 3 (8). - s.144-149.
12. Lapina, E. V. Konsul'tacionnoe soprovozhdenie professional'nogo razvitiya pedagogov v sisteme povysheniya kvalifikacii / E. V. Lapina // Razvitie sub"ektov obrazovatel'nogo processa v sovremennyh usloviyah. – Voronezh, 2020. – S. 174-177.
13. Lebedincev, V. B. Povyszenie kvalifikacii pedagogov na osnove individual'nyh obrazovatel'nyh programm / V. B. Lebedincev // Vyshee obrazovanie segodnya. – 2012. – № 11. – s. 82-86.
14. Markitanova, A. V. T'yutorskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitiya pedagoga: setevoj aspekt / A. V. Markitanova // Setevoe obrazovatel'noe vzaimodejstvie v podgotovke pedagoga informacionnogo obshchestva. – Vladivostok, 2019. – S. 479-484.
15. Panfilova, E. A. T'yutorskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitiya pedagoga / E. A. Panfilova // Realizaciya FGOS kak mekhanizm razvitiya professional'noj kompetentnosti pedagoga: innovacionnye tekhnologii, luchshie obrazovatel'nye praktiki. – Krasnodar, 2021. – S. 57-60.
16. Pikina, A. L. T'yutorskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitiya pedagoga / A. L. Pikina, A. V. Zolotareva // Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik. – 2015. – № 4. – S. 85-92.
17. Prekina, E. G. Postroenie praktiki t'yutorskogo soprovozhdeniya professional'nogo razvitiya uchitelya v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya / E. G. Prekina // Mezhdunarodnyj nauchno issledovatel'skij zhurnal. – 2014. – № 1 (20). – s. 33-35.
18. Ob utverzhdenii koncepcii sistemy obespecheniya i soprovozhdeniya professional'nogo razvitiya pedagogicheskikh i rukovodyashchih rabotnikov obrazovatel'nyh organizacij Chelyabinskoj oblasti i Dorozhnoj karty po eyo realizacii na 2021-2024 gg : prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Chelyabinskoj oblasti ot 09.06.2021 № 01/1753 - URL: https://rcokio.ru/files/upload/metodzentr/prikaz_1753.pdf
19. P'yanin, V. S. Sozdanie t'yutorom obrazovatel'nogo marshruta uchashchihsya / V. S. P'yanin // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Pedagogika. – 2010. – № 1. – s. 220-222.
20. Radzhabov, A. A. Aktual'nye aspekty razvitiya professional'noj kar'ery uchitelya / A. A. Radzhabov // Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya. - 2019. - №1 (74). 144-146.
21. Rassohin, A. A. Osobennosti t'yutorskogo soprovozhdeniya pedagoga v processe ego professional'nogo razvitiya / A. A. Rassohin // COLLOQUIUM-JOURNAL. – 2020. – № 3. – S. 54-55.
22. Sergeeva, M. V. T'yutorskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitiya pedagoga v usloviyah rossijskoj shkoly / M. V. Sergeeva, YU. A. Petrova // Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire. – 2020. – № 1 (57). – S. 144-148.
23. Tihomirova, O. V. T'yutorskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitiya pedagoga kak sposob organizacii nepreryvnogo dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya / O. V. Tihomirova // Obrazovatel'naya panorama. – 2019. – № 1 (11). – S. 25-33.

24. Chesnokova, A. YU. Kompetentnostnaya model' t'yutora v usloviyah cifrovoj ekonomiki / A. YU. Chesnokova, I. A. Volkova // MODERN ECONOMY SUCCESS. – 2020. – № 3. – s. 252-256.

25. Cuker, A. A. Kak možhno myslit' obrazovatel'noe prostranstvo shkoly. // Otkrytoe obrazovanie i regional'noe razvitie: sposoby postroeniya obrazovatel'nogo prostranstva: Materialy VIII Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj t'yutorskoj konferencii – Tomsk, 2004. - s. 32-33.

Сведения об авторах

Корякина Юлия Игоревна – тьютор ОГБУ «Челябинский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов», г. Челябинск

бинск

Воронин Сергей Сергеевич – заместитель директора по научно-методической работе МАОУ «Гимназия № 80 г. Челябинска», г. Челябинск

Information about authors

Koryakina Yu.I. – Tutor of Regional State Budget Institution «Chelyabinsk Center of Professional Mastery Assessment and Teachers Qualification», Chelyabinsk

Voronin S.S. – Deputy Director for Scientific and Methodological Work of Municipal Autonomous Education Institution «Gymnasium № 80», Chelyabinsk

УДК 371.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

И.В. Латыпова

В статье рассматриваются понятия «компетентность», «профессиональная компетентность» руководителя. Акцентировано внимание на отдельных позициях управления образовательной организацией и анализа по результатам деятельности руководителя образовательной организации в рамках комплекса мероприятий оценки эффективности деятельности руководителя.

Ключевые слова: *компетентность, компетентность профессиональная, эффективность деятельности руководителя.*

Образование является социальной деятельностью, на которую влияют социокультурные факторы, политические и экономические. С их учетом определяются как центральные методологические подходы, так и отдельные вопросы образования, ответ на вопрос в чем смысл современного школьного образования. Так, Александр Генис – писатель, эссеист, литератур-

ный журналист, радиоведущий, отвечая на вопрос: как должна выглядеть современная школа, по-вашему, заметил, что она должна учить не ремеслу, а жизни, мудрости и красоте [2].

Размышляя над этими вопросами, мы обратились, прежде всего, к исследовательской литературе. Педагогические исследования, рассматривающие процессы, происходящие в современных образовательных системах, оценки эффективности управленческой деятельности руководителей сферы образования, проанализированные в работах В. И. Зверевой, Ю. А. Конаржевского, Т. И. Шамовой и др.

Педагогическая наука уделяла внимание не только деятельности руководителя, но и формированию оценки его деятельности. Тема оценки деятельности руководителя рассмотрена А. И. Жилиной. Автор утверждает, что результативность работы образовательной организации, её совершенствование напрямую связана с компетентностью руководителя его деятельности, одной из которых является умение управлять

образовательной организацией.

Управление образовательной организацией рассматривается как управление социально-экономической системой, основой которого является определение сторон как сильных, так и слабых, выделяемых в соответствии с определенными критериями оценки деятельности руководителя.

Полномочия, применяемые руководителем в управлении организацией должны быть обеспечены следующими позициями, которые показывают организацию, как социально-экономическую систему:

которая не только действует, но и развивается, при чем самостоятельно;

учитывает комплекс экономических условий;

гармонично встраивается в муниципальную и региональную управленческую систему;

учитывает территориальные условия, в которых функционирует и развивается организация;

учитывает все составляющие процессы управления (от цели и задач до выстраивания структуры управления);

незамедлительное реагирование на внутренние и внешние изменения организации;

обеспечивать возможность саморазвития социально-экономической структуры организации [4].

Выполнение обозначенных задач является непростым процессом. Для решения должны быть найдены методы, которые позволят определить уровень образовательной организации: финансовое положение, кадровые и материально-технические ресурсы, особенности местоположения и их взаимосвязи, выявить проблемы и выстроить собственную профессиональную траекторию для гибкого управления образовательной организацией.

Образовательная организация, выстраивая траекторию собственного развития опирается на комплекс целей и задач, которые должны быть выполнены. Эффективный руководитель в данном случае тот, который достигает высоких результатов работы всей команды в целом, при этом учитывает социально-экономическое развитие организации. При этом роль руководи-

теля является ведущей. Так как нельзя рассматривать эффективность организации отдельно от компетентности руководителя, его профессиональной состоятельности, то важной задачей становится совершенствование качеств руководителя, которые определяют его профессиональную компетентность.

Несомненно, компетентность профессиональная, включает в себя как специальные знания, так и умения необходимые для решения задач. Без такой компетентности в современном обществе руководитель теряет возможность как развития организации, так и собственного саморазвития и что важно, развития в профессии.

В настоящее время накоплен определенный опыт, позволяющий исследовать проблему совершенствования руководителя. Вопросам управления образовательной организацией посвящены труды педагогов и психологов (Н.М. Бровко, Г.М. Гусейнов, Е.А. Климов, В.С. Лазарев, М.М. Поташник и др.); проблема профессиональной компетентности руководителя анализируется в работах В.А. Беликова, Е.В. Титовой, Н.Е. Щурковой и др. Важным для нас является рассмотрение вопроса управления развитием компетентности руководителя, которые были рассмотрены в трудах зарубежных ученых К. Беннета, М. Вебера, Д. Содкера, и др.

Понятие «компетентность» содержит характеристики, которые необходимы для решения правовых, психологических, социальных, профессиональных и других задач.

Деятельность руководителя, является профессиональной, когда руководитель владеет не только компетенциями профессии, но и в нем ярко выражены качества и свойства личности, необходимые для его успешной и эффективной деятельности [8].

Обращаясь к понятию «профессиональная компетентность» остановимся на следующих позициях:

результативность деятельности;

наличие комплекса профессиональных качеств личности;

способность использовать практическую и теоретическую базу для решения разнообразных задач;

способность реализовывать проекты и др.

В многообразии трактовок «профессиональная компетентность», отметим, что Зимняя И.А. считает, что компетенция — это требования к должности, которые определены не только целевыми установками, но и конкретной ситуацией, в которой живет и развивается организация. [3]. Компетентность является способностью соотносить собственную деятельность со стандартом [4]. Компетентность, по мнению Панфиловой А.П. это способность достигать поставленных целей. В трактовке В.С. Безруковой компетентность определяется умениями аналитического подхода к собственной деятельности, основанной на знаниях и умениях [1]. Компетентность, как интегральная характеристика личности, способная решать поставленные задачи на основе личного жизненного опыта, рассматривается учеными РГПУ им. А.И. Герцена.

В деятельности руководителя важно отметить в рамках его профессиональной компетентности следующие позиции: практическую, направленную на решение проблем; аналитическую и ценностную, при которой важно не только постановка адекватных целей и задач, но и преломление их к реальной жизненной ситуации [6].

Профессиональная компетентность не появляется внезапно, она формируется на основе определенных норм и правил, на которые ориентируется в данном случае руководитель. Необходимо отметить, что это процесс логически выстроенный, а значит обязательно управляемый, который предполагает, как образование, так и самообразование, то есть становление профессионала [5].

В образовательной организации ответственность возложена на руководителя не только за функционирование, но и за развитие. Поэтому руководителю предоставлены возможности шире чем другим сотрудникам организации. Часть 3 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» подтверждает данное утверждение и определяет руководителя основным исполнительным органом, который руководит образовательной организацией, что подтверждается так же статьей 51, частью 8, которая регла-

ментирует ответственность руководителя за деятельность в образовательной организации комплекса работы, как воспитательной, организационной, так и хозяйственной.

Национальный проект «Образование» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р) в рамках федерального проекта «Учитель будущего» определяет ключевые позиции национальной системы профессионального роста и нацеливает на комплекс событий, которые включают в себя разработку модели аттестации для руководителей образовательных организаций и выстраивание собственной деятельности в соответствии с тем нормативом, который определен стандартом руководителя общеобразовательной организации, который вступает в силу с 1 марта 2022 года. Данный стандарт конкретизирует профессиональную деятельность руководителя общеобразовательной организации как в её функционировании, так и развитии [10].

Трудовые функции руководителя в рамках профессионального стандарта, находят своё отражение в содержательном компоненте Модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг (Челябинская область) – (Модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации), целью которой является оценка деятельности руководителя по повышению качества оказанных образовательных услуг.

Реализация цели осуществляется через совокупность задач, определяющих уровень эффективности руководителя [8].

Оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации – интегральный показатель результатов деятельности образовательной организации. Достижение задач возможно при наличии у руководителя образовательной организации компетентности профессиональной, которая напрямую соотносится с трудовыми функциями руководителя.

Модельная методика оценки эффективности деятельности руководителя образовательной

организации является, по сути, самооценкой, самоанализом индивидуальной траектории оценки его профессиональной компетентности. Наиболее важные составляющие деятельности руководителя образовательной организации это образовательный процесс, развитие образовательной организации, ресурсы образовательной организации и отношения с внешними партнерами. Образовательный процесс, включает в себя образовательные программы, условия их реализации, результаты. Развитие организации связано с реализацией Программ развития, которые сегодня целесообразно проектировать через внутреннюю систему оценки качества (ВСОКО), поскольку именно ВСОКО является самым действенным средством реализации всех уровней управления от анализа до проектирования и получения новых результатов. Ресурсы образовательной организации затрагивают очень много аспектов от материальных ресурсов до специфических педагогических, но важно помнить, что для эффективного развития образовательной организации надо использовать внутренние ресурсы, а они всегда есть, и эффективный руководитель сможет увидеть их в своих кадрах. Рассматривая отношения с внешними партнерами, мы отмечаем, что это работает на имидж школы.

Подводя итог, хочется обратить внимание на эффекты, которые должны получить руководители в рамках комплексной оценки собственной деятельности, а значит и деятельности организации в целом, это совершенствование профессиональной компетентности руководителя, обновлённая кадровая политика при управлении кадровым ресурсом. И, несомненно, информационная компетентность руководителя при работе с информационным ресурсом, который является заключительной точкой определенного этапа деятельности руководителя, образовательной организации в целом, что служит самоаудитом деятельности как руководителя, так и образовательной организации и выстраивает дальнейшую траекторию движения в развитии.

Список литературы

1. Андрианов, Ю. М. Квалиметрия в приборостроении и машиностроении / Ю. М. Андрианов, А. И. Субетто. – Ленинград, 1990. - ISBN5-217-00944-6

2. Брикман, Д. Детский недетский вопрос / Д. Брикман. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 256 с. - ISBN: 978-5-00116-375-6

3. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – Москва, 2004. – 40 с.

4. Жилина, А. И. Эталонная модель профессиональной компетентности менеджера (руководителя). Книга 3. / А. И. Жилина. – Санкт-Петербург : ИОВ РАО, 2002. – 228 с.- ISBN5-258-0002-8

5. Журавлев, В. И. Социально-психологические проблемы управления / В. И. Журавлев // Прикладные проблемы социальной психологии. – Москва, 1983 – С. 173-189.

6. Канцеров, Р. А. Методы оценки потенциала предприятий /Р. А. Канцеров, К. Т. Гедиев // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2012. - N 10. - С.18-23. - ISSN2073-2872

7. Конаржевский, Ю. А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управления школой / Ю. А. Конаржевский. – Москва : Педагогика, 1986. – 144 с. - ISBN 5-901030-02-8

8. Логика изменений в системе образования города Москвы / Е. В. Чернобай. - Москва : Просвещение, 2015. - 112 с. - ISBN 978-5-09-037440-8

9. Об утверждении Модельной методики оценки эффективности деятельности руководителя образовательной организации по обеспечению деятельности образовательной организации, ее развития, повышения качества оказания образовательных услуг : приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 19.12.2019 года № 03/4597 – URL: <https://rcokio.ru/vimp/effectivepractice/modelnaja-metodika-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-rukovoditelja-ob/> (дата обращения: 06.12.2021)

10. Об утверждении профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной

организацией" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.09.2021 N 64848) : приказ Минтруда России от 19.04.2021 N 250н – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_394567/ (дата обращения: 06.12.2021).

References

1. Andrianov, Yu. M. Kvalimetriya v priborostroenii i mashinostroenii / Yu. M. Andrianov, A. I. Subetto. – Leningrad, 1990. – ISBN 5-217-00944-6

2. Brikman, D. Detskij nedetskij vopros / D. Brikman. – Sankt-Peterburg : Piter, 2021. – 256 s. – ISBN: 978-5-00116-375-6

3. Zimnyaya, I. A. Klyuchevye kompetentnosti kak rezul'tativno-celevaya osnova kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii / I. A. Zimnyaya. – Moskva, 2004. – 40 s.

4. Zhilina, A. I. Etalonnaya model' professional'noj kompetentnosti menedzhera (rukovoditelya). Kniga 3. / A. I. Zhilina. – Sankt-Peterburg : IOV RAO, 2002. – 228 s.- ISBN 5-258-0002-8

5. Zhuravlev, V. I. Social'no-psihologicheskie problemy upravleniya / V. I. Zhuravlev // Prikladnye problemy social'noj psihologii. – Moskva, 1983 – S. 173-189.

6. Kancerov, R. A. Metody ocenki potenciala predpriyatij /R. A. Kancerov, K. T. Gediev // Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost'. - 2012. - N 10. - S. 18-23. – ISSN 2073-2872

7. Konarzhevskij, Yu. A. Pedagogicheskij analiz uchebno-vospitatel'nogo processa i upravleniya shkoloj / YU. A. Konarzhevskij. – Moskva : Pedagogika, 1986. – 144 s. – ISBN 5-901030-02-8

8. Logika izmenenij v sisteme obrazovaniya

goroda Moskvy / E. V. Chernobaj. - Moskva : Prosveshchenie, 2015. - 112 s. - ISBN 978-5-09-037440-8

9. Ob utverzhdenii Model'noj metodiki ocenki effektivnosti deyatelnosti rukovoditelya obrazovatel'noj organizacii po obespecheniyu deyatelnosti obrazovatel'noj organizacii, ee razvitiya, povysheniya kachestva okazaniya obrazovatel'nyh uslug : prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Chelyabinskoy oblasti ot 19.12.2019 goda № 03/4597 – URL: <https://rcokio.ru/vimp/effectivepractice/modelnaja-metodika-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-rukovoditelja-ob/> (data obrashcheniya: 06.12.2021)

10. Ob utverzhdenii professional'nogo standarta "Rukovoditel' obrazovatel'noj organizacii (upravlenie doskol'noj obrazovatel'noj organizaciej i obshcheobrazovatel'noj organizaciej)" (Zaregistrirovano v Minyuste Rossii 02.09.2021 N 64848) : prikaz Mintruda Rossii ot 19.04.2021 N 250n – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_394567/ (data obrashcheniya: 06.12.2021).

Сведения об авторе

Латыпова Ирина Владимировна – Почетный работник общего образования РФ, начальник организационно-издательского отдела ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Information about author

Latypova I.V. – Head of the Organizational and Publishing Department, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

ПРИМЕНЕНИЕ КЕЙС-ТЕХНОЛОГИИ ПРИ ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ, СОПРОВОЖДАЮЩИХ АТТЕСТАЦИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

О.А. Ильясова, О.О. Ташкинова, О.В. Вострякова

В статье обосновывается целесообразность использования кейсов в повышении квалификации педагогов. Показаны их ресурсы в оценке профессионализма слушателей и всестороннего развития при решении разных педагогических задач. Представлены условия применения кейсов в совершенствовании компетентности специалистов, участвующих в процедуре аттестации педагогических работников. Описаны виды кейсов, их направленность на развитие определенных знаний слушателей и достигнутые эффекты.

Ключевые слова: кейсы, педагоги общеобразовательных организаций, аттестация, курсы повышения квалификации, дистанционное обучение, цифровая образовательная среда.

Профессионализм педагогических работников является ключевым условием повышения качества современного образования. Целевая установка правительства Российской Федерации войти в десятку лучших стран по качеству образования в мире вынуждает искать новые действенные формы совершенствования профессионального мастерства педагогических работников. Особенно важно обеспечить эффективное повышение квалификации специалистов, участвующих в процедуре аттестации педагогов, на разных ее этапах и в разнообразных видах деятельности. В этой связи требуется поиск новых подходов, обеспечивающих практическую направленность образовательного процесса, повышение методической компетентности педагогов с применением современных образовательных технологий.

Согласно андрагогическим принципам, обучение педагогов должно строиться на учёте их адресных запросов, признании наличия опыта и готовности им делиться, удовлетворении потребности в мгновенном применении полученных знаний [4]. Данным характеристикам соответ-

ствует кейс-метод, который применяется в различных сферах: медицине, политологии, юриспруденции, бизнес-образовании. Кроме того, ученые описывают практики использования кейсов работодателями при оценке кандидатов при приеме на работу [3]. Таким образом, кейсы несут в себе множество возможностей, их применение способствует освоению практических навыков специалистами. При этом успешное их решение позволяет судить о целом комплексе знаний, способности аргументированно обосновать свою позицию слушателем, указывает на соответствие работника занимаемой должности.

Кейсы могут применяться как в очном, так и дистанционном образовании педагогов. Н.Н. Колосова описывает использование кейс-тестинга в условиях дистанционного обучения учителей. Кейс-тестинг рассматривается как метод оценки знаний слушателей, успешно применяемый в цифровой образовательной среде [1]. Помимо контрольно-измерительных свойств, кейс обладает мотивационным и развивающим влиянием, по мнению исследователя. Стоит согласиться с данным автором, что кейсы выступают эффективным средством оценки знаний слушателей в условиях столь актуального сегодня удаленного, дистанционного способа обучения.

В этой связи и другие исследователи видят большой потенциал кейсов в применении их на дистанционных курсах повышения квалификации. К примеру, М.Б. Лебедева, Т.В. Семенова отмечают, что использование кейсов способствует развитию целого комплекса навыков слушателей (аналитических, практических, творческих, коммуникативных, социальных) [2]. Кейсы активно применяют для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей, в том числе взаимодействующих со сложными контингентами обучающихся. Такие учащиеся проявляют агрессию, имеют конфликт с законом, характеризуются низкой учебной мотивацией и

слабой успеваемостью [6]. Соответственно использование на курсах повышения квалификации кейсов по работе с «трудными» учениками позволяет педагогам освоить алгоритмы оказания адресной помощи школьникам, овладеть эффективными приемами коммуникации с ними, способами предотвращения конфликтов.

Итак, с уверенностью можно заявить, что кейсы обладают большим развивающим потенциалом, способствуют интеграции теоретических знаний и практических способов разрешения проблемной ситуацией, возникающей в профессиональной деятельности педагога. Ресурсные их возможности могут найти применение в совершенствовании профессионально значимых компетентностей специалистов, участвующих в процедуре аттестации педагогических работников.

В рамках дополнительной профессиональной программы «Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов» специалистами ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» (РЦОКИО) разработан сборник практических заданий для слушателей. Он включает кейсы, направленные на совершенствование их профессиональной компетентности [5]. Данные кейсы призваны мотивировать слушателей, обучающихся по данной программе, в осуществлении качественной деятельности по аттестации педагогических работников.

Кейсы разработаны для трех категорий слушателей: а) для педагогических работников, готовящихся к прохождению аттестации; б) для специалистов образовательной организации, отвечающих за данную процедуру; в) для специалистов, привлекаемых к проведению всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

Вне зависимости от задач, решаемых педагогическими работниками, они осваивают кейсы трех видов: вводные, информационные и стратегические. Вводные кейсы имеют мотивационный характер, они направлены на введение слушателя в проблему, подготовку его к аттестационным испытаниям. При работе с данными кейсами

актуализируются знания нормативно-правовой базы в области образования, в том числе в сфере аттестации педагогических работников. Информирование слушателей в различных аспектах проблемной ситуации, детализация их действий при прохождении процедуры аттестации происходит в информационных кейсах. И наконец, определение алгоритма действий педагогов, специалистов, отвечающих за аттестацию и участников данной процедуры в случае не аттестации осуществляется в стратегических кейсах.

Каждая категория кейсов имеет единую структуру (заголовок кейса, его типология, описание ситуации, поиск решений, форма решения кейса, время выполнения задания и перечень используемых материалов), что систематизирует и упорядочивает изучаемую слушателями информацию.

Решение кейсов актуализирует знания нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических работников, методических основ современных требований к аттестации как механизма совершенствования профессионально-педагогической компетентности. Более того, решение кейсов направлено на формирование психолого-педагогической готовности педагогов в направлении развития своей профессиональной компетентности для успешного прохождения аттестации и качественного выполнения профессиональных функций.

Применение кейсов в повышении квалификации специалистов предполагает не только оценку профессиональных затруднений педагогов, но и определяет зону их ближайшего развития, позволяет снизить тревожность, повысить уровень ответственности к совершенствованию своего профессионального мастерства. Стоит особо подчеркнуть, что посредством освоения содержания кейсов у слушателей развивается их методическая компетентность, критическое мышление, умение работать с документами, цифровая грамотность. Чтобы снизить уровень стресса педагогических работников, неуверенных в своей способности грамотно решить кейс-задания, им предлагаются готовые кейсы, с уже описанными и обоснованными вариантами решения. Это позволяет понять логику мышле-

ния и действий в выполнении последующих практических заданий при работе с кейсами.

Итак, использование кейсов в повышении квалификации педагогических работников имеет большой потенциал в плане совершенствования их знаний, применяемых в ходе аттестации. Эти знания требуются на разных этапах: при подготовке к аттестации (сбор документов, подача заявления, профессиональное обучение), прохождении этой процедуры, управлении ею и проведению всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников. Причем в кейсах прогнозируются как успешные сценарии (прохождение аттестации), так и неуспешные (неаттестация). В результате у педагогических работников формируется комплексное представление о возможных сценариях развития событий и подготовка даже к неудачным исходам.

Практика использования кейсов в реализации дополнительной профессиональной программы «Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов» уже показала эффективность предложенного инструментария. Слушатели отмечают выраженную практическую значимость такого обучения, ценность профессионального общения, осуществляемого в процессе группового решения кейсов. Также примечательно, что они выражают большую уверенность в своей компетентности и способности противостоять стрессовым ситуациям, которые также моделируются в кейсах.

Таким образом, положительный отклик слушателей и удовлетворенность преподавателей курсов повышения квалификации при перестройке обучения в практикоориентированный формат говорят о верности выбранного пути. Применение кейсов при подготовке специалистов, связанных с процедурой аттестации педагогических работников, показывает эффективность повышения квалификации с применением данного метода обучения.

Список литературы

1. Колосова, Н. Н. Использование

кейс–тестинга в условиях дистанционного обучения педагогов / Н. Н. Колосова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2020. – № 4(45). – С. 32–38.

2. Лебедева, М. Б. Образовательные кейсы как основа для реализации дистанционных образовательных технологий в системе повышения квалификации педагогов / М. Б. Лебедева, Т. В. Семенова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2012. – № 3. – С. 47-53.

3. Лежнина, Н. Л. Кейс-метод в обучении / Н. Л. Лежнина // Вестник Марийского государственного университета. – 2009. – №. 3. – С. 90-92.

4. Практическая андрагогика. Книга 1. Современные адаптивные системы и технологии образования взрослых / под ред. В. И. Подобеда, А. Е. Марона. – Санкт-Петербург, 2003. – 406 с. - ISBN 5-258-00048-6

5. Практика совершенствования профессионально значимых компетентностей специалистов, участвующих в процедуре аттестации педагогических работников : кейсы для дополнительной профессиональной программы «Аттестация педагогических работников как механизм совершенствования их профессиональной компетентности в условиях введения профессиональных стандартов» / О. А. Ильясова, М. Ю. Школьникова, Р. Ф. Аристова. [и др.] – Челябинск : РЦОКИО, 2020. – 77 с.

6. Применение кейс-метода для развития психолого-педагогической компетентности учителей, взаимодействующих со сложными контингентами обучающихся / Д. Ф. Ильясов, Е. А. Селиванова, А. А. Севрюкова, К. С. Буров // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2020. – № 2(43). – С. 5-23.

References

1. Kolosova, N. N. Ispol'zovanie kejs–testinga v usloviyah distancionnogo obucheniya pedagogov / N. N. Kolosova // Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov. – 2020. – № 4(45). – S. 32–38.

2. Lebedeva, M. B. Obrazovatel'nye kejsy kak

osnova dlya realizacii distancionnyh obrazovatel'nyh tekhnologij v sisteme povysheniya kvalifikacii pedagogov / M. B. Lebedeva, T. V. Semenova // Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov. – 2012. – № 3. – S. 47-53.

3. Lezhnina, N. L. Kejs-metod v obuchenii / N. L. Lezhnina // Vestnik Marijskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2009. – № 3. – S. 90-92.

4. Prakticheskaya andragogika. Kniga 1. Sovremennye adaptivnye sistemy i tekhnologii obrazovaniya vzroslyh / pod red. V. I. Podobeda, A. E. Marona. – Sankt-Peterburg, 2003. – 406 s. - ISBN 5-258-00048-6

5. Praktika sovershenstvovaniya professional'no znachimyh kompetentnostej specialistov, uchastvuyushchih v procedure attestacii pedagogicheskikh rabotnikov : kejsy dlya dopolnitel'noj professional'noj programmy «Attestaciya pedagogicheskikh rabotnikov kak mekhanizm sovershenstvovaniya ih professional'noj kompetentnosti v usloviyah vvedeniya professional'nyh standartov» / O. A. Il'yasova, M. YU. SHkol'nikova, R. F. Aristova. [i dr.] – CHelyabinsk : RCOKIO, 2020. – 77 s.

6. Primenenie kejs-metoda dlya razvitiya psihologo-pedagogicheskoy kompetentnosti uchitelej, vzaimodejstvuyushchih so slozhnymi kontingentami obuchayushchihsya / D. F. Il'yasov, E. A. Selivanova, A. A. Sevryukova, K. S. Burov // Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikacii kadrov. – 2020. – № 2(43). – S. 5-23.

Сведения об авторах

Ильясова Ольга Анатольевна – кандидат педагогических наук, доцент, начальник управления дополнительного профессионального образования ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Ташкинова Оксана Олеговна – методист отдела сопровождения экспертизы кадров системы образования ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Вострякова Ольга Владимировна – методист отдела сопровождения экспертизы кадров системы образования ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Information about authors

Il'yasova O.A. – Head of Administration of Additional Professional Education, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

Tashkinova O.O. – Methodologist of the Department of Supporting the Examination of Education System Staff, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

Vostryakova O.V. – Methodologist of the Department of Supporting the Examination of Education System Staff, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

УДК 378.046

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

И.В. Морозов

В статье рассматриваются содержательные аспекты подготовки специалистов, привлекаемых к государственной итоговой аттестации на территории Челябинской области на базе ГБУ ДПО РЦОКИО.

основной государственный экзамен, образовательные программы, оценочные процедуры, повышение квалификации, дистанционное обучение, пандемия, ОГЭ 1.0, ОГЭ 2.0.

Ключевые слова: государственная итоговая аттестация, единый государственный экзамен,

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, под государствен-

ной итоговой аттестацией понимается «форма оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы, т. е. соответствие требованиям федерального государственного образовательного стандарта или образовательного стандарта».

Внесение изменений и уточнений в процедуру проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования, требует систематической подготовки всех категорий специалистов, обеспечивающих ее организации и проведения.

Нововведения в технологиях проведения процедуры экзаменов и обработки результатов государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) выдвигают соответствующие требования к методике организации и проведения экзаменов, а также к подготовке привлекаемых специалистов всех категорий.

Выполнение специалистами Порядка проведения экзаменов обеспечивает объективность их проведения, влияя тем самым на результаты ГИА и на возможность дальнейшей самореализации выпускников.

Следует отметить, что в связи с применением в 2021 году во всех пунктах проведения экзаменов (далее – ППЭ) основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) Челябинской области новой технологии проведения процедуры ГИА, расположенных на базе общеобразовательных организаций – печати полного комплекта экзаменационных материалов в аудиториях ППЭ и перевода бланков участников в электронный вид (сканирование) в штабе ППЭ.

Благоприятным фактором внедрения новых технологий в 2021 году стали изменения в Порядке проведения ГИА–9 в части сокращения обязательного количества предметов для получения аттестата об основном общем образовании выпускниками общеобразовательных организаций текущего года (русский язык, математика), а также возможность проведения экзамена по соответствующему учебному предмету в два календарных дня (в соответствии с единым расписанием). Вышеуказанные особенности проведения ГИА связаны с

ограничениями, введенными в связи с распространением новой коронавирусной инфекции на территории РФ и способствуют более качественной и равномерно распределенной нагрузке, связанной с технической подготовкой ППЭ к экзаменам.

Отличительными особенностями проведения ОГЭ, с использованием новых технологических решений являются: доставка зашифрованных экзаменационных материалов (далее – ЭМ) по защищенным каналам связи в электронном виде, печать ЭМ в аудитории и сканирование в штабе ППЭ (далее – ОГЭ 2.0) от традиционной технологии: печать ЭМ в РЦОИ и доставка бумажных ЭМ в ППЭ (ОГЭ 1.0) является прозрачность процедуры проведения, защита информации ограниченного доступа от утечек в сеть Интернет (заданий КИМ), сокращение транспортной нагрузки, временного и человеческого фактора, связанных с доставкой экзаменационных материалов в ППЭ для проведения экзаменов в РЦОИ для обработки материалов.

В то же время подготовка ППЭ к проведению экзамена по технологии ОГЭ 2.0 требует качественных изменений в процедурах, связанных с настройкой оборудования (станций печати ЭМ, станции авторизации и станции сканирования (далее – станции ППЭ), технологических этапов подготовки ППЭ (техническая подготовка, контроль технической готовности), чего ранее никогда не требовалось при технологии проведения экзамена ОГЭ 1.0.

Прохождение этапов технической подготовки и контроля технической готовности существенно увеличивают временные затраты, связанных с подготовкой ППЭ к предстоящему экзамену. Однако, изменения технологии проведения экзамена не ограничиваются только этапами подготовки.

Процедура начала экзамена также претерпела существенные изменения. Отсутствие распечатанных и скомплектованных заранее в РЦОИ ЭМ ведет к еще большей ответственности, возлагаемой на работников ППЭ, особенно на организаторов в аудитории, связанной с процедурой печати ЭМ непосредственно в аудитории ППЭ. Данная процедура начинается

не ранее 10:00 местного времени.

Далее опишем подробнее процедуру начала экзамена при реализации технологии ОГЭ 2.0.

Ответственный организатор в аудитории начинает процедуру печати ЭМ с указания на станции печати количества индивидуальных комплектов, исходя из количества присутствующих участников экзамена в аудитории на момент начала печати.

После печати первого индивидуального комплекта второй организатор в аудитории проверяет качество распечатанного индивидуального комплекта путем просмотра контрольного листа. Контрольный лист распечатывается после бланков и заданий и является проверочным листом, на основании качества печати которого, организатор подтверждает или отклоняется распечатанный ИК. В случае обнаружения брака печати на контрольном листе (черные и белые полосы, смещение границ печати и прочее) организатор, ответственный за проверку качества печати дает указание организатору, ответственному за печать, не подтверждать качество распечатанного ИК. В результате описанной выше процедуры станция печати ГИА-9 автоматически забракует указанный ИК без увеличения счетчика успешно напечатанных ИК.

В случае отсутствия брака печати, организаторы подтверждают качество печати ИК, в результате чего станция печати автоматически переходит к процедуре печати следующего ИК. После подтверждения всех заказанных к печати ИК организаторы раздают ЭМ участникам экзамена.

Организатор дает указание участникам проверить качество распечатанных комплектов, а также номера бланков и КИМ, указанных на контрольном листе с номерами бланков и КИМ, указанными на ИК. В том случае, если участник экзамена обнаруживает брак печати, или несоответствие номеров бланков и КИМ с контрольным листом, организатор изымает данный комплект участника и инициирует процедуру дополнительной печати, предварительно забраковав изъятый комплект.

Процедура дополнительной печати аналогична процедуре основной печати за исключением одной особенности. Для начала дополнительной

печати необходимо ввести пароль токена ППЭ с указанием причины и количества ЭМ, необходимых для печати. После подтверждения всеми участниками экзамена качества и комплектности распечатанных материалов процедура проведения ОГЭ продолжается аналогично традиционной технологии ОГЭ 1.0 (заполнение регистрационных полей бланков, фиксирование времени начала экзамена на доске (информационном стенде) и непосредственное выполнение работы участниками).

Далее перейдем к рассмотрению процедуры завершения экзамена в аудитории при использовании технологии ОГЭ 2.0.

Отличительными особенностями процедуры окончания экзамена в аудитории ППЭ с использованием технологии ОГЭ 2.0 являются:

- необходимость завершения экзамена на станции печати ГИА-9 с обязательным подписанием организаторами в аудитории и техническим специалистом ППЭ протокола печати ЭМ в аудитории ППЭ. Данный протокол формируется и распечатывается на «станции печати ГИА-9» после завершения экзамена в аудитории.

- необходимость упаковки контрольных листов вместе с КИМ, поскольку они являются их неотъемлемой частью.

Далее рассмотрим особенности передачи ЭМ из аудитории в штаб ППЭ для последующего сканирования и передачи заполненных бланков и форм ППЭ на обработку в РЦОИ.

Передача ЭМ, ответственным организатором из аудитории руководителю ППЭ в штабе ППЭ, происходит в специально отведенном месте, расположенном в зоне видимости камер. Отсутствие заранее скомплектованных ЭМ, а также технологии передачи ЭМ по закрытым каналам связи, влечет отсутствие неиспользованных ИК. Из-за этого в процедуре проведения ОГЭ 2.0 отсутствует понятие «Неиспользованные ИК».

Дальнейшая процедура передачи ЭМ из аудитории руководителю ППЭ аналогична традиционной технологии (ОГЭ 1.0).

Перейдем к технологии сканирования ЭМ в штабе ППЭ. Данная технология предусматривает сканирование бланков ответов участников,

заполненных форм ППЭ, шифрование токеном ППЭ ГИА-9 и передачу зашифрованного пакета в РЦОИ по сети Интернет. Большая ответственность при использовании данной технологии ложится на плечи технических специалистов ППЭ, в связи с невозможностью замены отсканированного образа бланка в системе. Таким образом, качество сканирования напрямую влияет на результат участника экзамена, ведь процедуры дальнейшей обработки (распознавание и верификация, экспертное оценивание) происходит уже только с теми образами работ, которые были загружены в систему и какие-либо изменения уже недопустимы.

Процедура сканирования бланков аналогична соответствующей процедуре в ЕГЭ, поэтому опыт работы технических специалистов на ППЭ ЕГЭ оказался очень востребован в рамках проведения ОГЭ по технологии ОГЭ 2.0.

В связи с этим акцент в повышении квалификации в 2021 году был сделан на специалистов, участвующих в организации и проведении процедуры ГИА в форме ОГЭ 2.0, описанной выше.

Анализ содержательных аспектов подготовки специалистов, привлекаемых к ГИА позволяет акцентировать внимание на наиболее актуальных процедурах и технологиях проведения ГИА для всех категорий специалистов. Данный факт позволит избежать ошибок и технических сбоев при проведении государственной итоговой аттестации в Челябинской области. В то же время, схожесть технологий ОГЭ 2.0 и технологий ЕГЭ препятствует получению новых знаний и усложняет процедуру обучения специалистов, участвующих одновременно в обеих процедурах ГИА. Наличие незначительных, на их взгляд, но в действительности важных особенностей разных технологий, порой приводит к серьезным сложностям на всех этапах подготовки, проведения и завершения экзаменов.

Список литературы

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам

основного общего образования в 2021 году : приложение 1 к письму Рособрнадзора от 12.04.2021 № 10-99 - URL: <http://obrnadzor.gov.ru/wp-content/uploads/2021/04/mr-po-provedeniyu-gia-9-v-2021-godu-1.pdf> (дата обращения: 01.12.2021).

2. Методические рекомендации по подготовке и проведению единого государственного экзамена в пунктах проведения экзаменов в 2021 году : приложение 2 к письму Рособрнадзора от 12.04.2021 № 10-99 – Москва, 2021. – 186 с. - URL: <http://obrnadzor.gov.ru/wp-content/uploads/2021/04/mr-po-provedeniyu-ege-v-ppe-v-2021-godu.pdf> (дата обращения: 01.12.2021).

3. Об особенностях проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в 2021 году : постановление Правительства РФ от 26 февраля 2021 г. N 256 - URL: <https://fipi.ru/oge/normativno-pravovye-dokumenty> (дата обращения: 01.12.2021).

4. Об особенностях проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования в 2021 году : приказ Минпросвещения России, Рособрнадзора от 16.03.2021 года № 104/306 - URL: <https://fipi.ru/oge/normativno-pravovye-dokumenty> (дата обращения: 01.12.2021).

5. Об образовании в Российской Федерации Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 01.12.2021).

References

1. Metodicheskie rekomendacii po podgotovke i provedeniyu gosudarstvennoj itogovoj attestacii po obrazovatel'nym programmam osnovnogo obshchego obrazovaniya v 2021 godu : prilozhenie 1 k pis'mu Rosobrnadzora ot 12.04.2021 № 10-99 - URL: <http://obrnadzor.gov.ru/wp-content/uploads/2021/04/mr-po-provedeniyu-gia-9-v-2021-godu-1.pdf> (data obrashcheniya: 01.12.2021).

2. Metodicheskie rekomendacii po podgotovke i provedeniyu edinogo gosudarstvennogo ekzamena v punktah provedeniya ekzamenov v 2021 godu : prilozhenie 2 k pis'mu Rosobrnadzora ot 12.04.2021

№ 10-99 – Moskva, 2021. – 186 s. - URL: <http://obrnadzor.gov.ru/wp-content/uploads/2021/04/mr-po-provedeniyu-ege-v-ppe-v-2021-godu.pdf> (data obrashcheniya: 01.12.2021).

3. Ob osobennostyah provedeniya gosudarstvennoj itogovoj attestacii po obrazovatel'nyh programmam osnovnogo obshchego i srednego obshchego obrazovaniya v 2021 godu : postanovlenie Pravitel'stva RF ot 26 fevralya 2021 g. N 256 - URL: <https://fipi.ru/oge/normativno-pravovye-dokumenty> (data obrashcheniya: 01.12.2021).

4. Ob osobennostyah provedeniya gosudarstvennoj itogovoj attestacii po obrazovatel'nyh programmam osnovnogo obshchego obrazovaniya v 2021 godu : prikaz

Minprosveshcheniya Rossii, Rosobrnadzora ot 16.03.2021 goda № 104/306 - URL: <https://fipi.ru/oge/normativno-pravovye-dokumenty> (data obrashcheniya: 01.12.2021).

5. Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii Federal'nyj zakon ot 29.12.2012 № 273-FZ - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (data obrashcheniya: 01.12.2021).

Сведения об авторе

Морозов Игорь Викторович – начальник отдела интерпретации и анализа результатов оценки качества образования ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

УДК 378.046

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ СТАЖИРОВОК

В.Н. Кисенко, Л.В. Пекарская

В статье рассмотрены практические аспекты деятельности региональной инновационной площадки МАОУ «СОШ № 145 г. Челябинска» в реализации программ стажировок в рамках реализации программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации), реализуемых ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования». Одной из ключевых проблем реализации федерального проекта «Цифровая образовательная среда» является профессиональная компетентность педагогов, выраженная в готовности и способности использовать ресурсы, средства и инструменты цифровой образовательной среды при обучении, воспитании и развитии школьников.

Ключевые слова: *цифровая образовательная среда, региональная инновационная площадка, программа стажировки, компоненты цифровой образовательной среды, тьюторское сопровождение.*

Национальный проект «Образование», федеральные проекты задают приоритетные направления развития образовательной системы страны. Особое значение имеет проект «Цифровая образовательная среда» [2, 3, 8, 9], который определяет конкретные задачи для всех уровней образовательной системы РФ.

Цифровая образовательная среда (ЦОС) – это открытая совокупность информационных систем, предназначенных для обеспечения различных задач образовательного процесса. Слово «открытая» означает возможность и право любого пользователя использовать разные информационные системы в составе ЦОС, заменять их или добавлять новые. Для этого в логике ЦОС должны быть предусмотрены условия и открыто опубликованные правила [10].

ЦОС развивается стремительно, пополняясь новыми инструментами и ресурсами. Современный подход к освоению новых компетенций определяет решение задач, ориентированных на удовлетворение образовательных потребностей личности и общества. Развитие профессиональ-

ной компетентности педагогических работников в области использования современных цифровых образовательных технологий определяет в образовательном процессе решение следующих задач:

1. Освоение современных педагогических и информационных технологий организации педагогического процесса с использованием цифровых инструментов;

2. Овладение умениями проектирования и анализа образовательного процесса через обоснованное и системное использование ресурсов, средств и инструментов ЦОС;

3. Формирование навыков построения индивидуальных траекторий развития обучающегося и педагога в открытом образовательном пространстве.

Стратегическую значимость приобретает трансформация системы дополнительного образования, включая ее многокомпонентную структуру формального, неформального и информального образования и направленность на инновационную деятельность в практико-ориентированном подходе в обучении педагогов. Такой подход в обучении, включает в себя компоненты: готовность и способность к непрерывному профессиональному развитию, критическое мышление, креативность, профессиональная мобильность и владение информационно-коммуникационными технологиями.

Общеобразовательная организация МАОУ «СОШ № 145 г. Челябинска» в статусе региональной инновационной площадки реализует инновационный проект по теме: «Управленческие технологии организации и сопровождения образовательного процесса в условиях цифровой образовательной среды». Реализацию инновационного проекта, следует рассматривать, как систему взаимосвязанных действий, направленных на преобразование сложившейся практики в разрешении существующих проблем, трансляцию опыта в применении управленческих технологий в организации и сопровождении образовательного процесса в условиях ЦОС.

Практическая применимость управленческих технологий и опыта по освоению ЦОС - различные формы взаимодействия с обучающимися,

педагогами, современные педагогические и информационные технологии - позволили оказать воздействие на совершенствование процесса организации и сопровождения обучения с последующей потребностью транслировать накопленный опыт.

Эту идею удалось воплотить в жизнь посредством реализации программы стажировки программы повышения квалификации «Обновление профессиональной деятельности педагога общеобразовательной организации в условиях электронного обучения и дистанционных образовательных технологий», реализуемой Государственным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» (далее – ГБУ ДПО РЦОКИО). Программа стажировки «Содержательные аспекты обновления деятельности педагога в условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий» носит практико-ориентированный характер.

Необходимость создания практико-ориентированного образования вызвана стремлением образовательных организаций дополнительного профессионального образования осуществить обеспечение стабильно высокого качества освоения практико-ориентированных программ, успешного функционирования и развития, на этой основе – повышение конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, внешнего признания, престижа и статуса образовательной организации, привлечение дополнительных внебюджетных инвестиций, развитие материально-технической базы, появление новых возможностей для повышения квалификации педагогического состава и целевого привлечения высококвалифицированных специалистов для участия в образовательном процессе [1].

«Совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников в рамках обучения по программам повышения квалификации с применением стажировок происходит в деятельностной форме, в том числе с использованием форм онлайн-обучения» [8].

Деятельность по реализации программы

стажировки, осуществлялась поэтапно, включая подготовительный, деятельностный и заключительный этапы. Основной целью подготовки к проведению и реализации программы стажировки, явилось создание принципиально нового подхода к организации образовательного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий повышающее его эффективность и качество.

Важным направлением деятельности первого этапа является теоретико-методологическая подготовка команды тьюторов, сопровождающих программу стажировки.

«Необходимо отметить, что важным условием результативности реализации программ стажировок выступает тьюторская поддержка, готовность педагогов образовательных организаций и специалистов муниципальных органов управления образованием быть тьюторами, что ставит задачу включения данных специалистов как в состав тьюторов, так и их подготовку на базе ГБУ ДПО РЦОКИО» [7].

В состав тьюторов стажировочной площадки МАОУ «СОШ № 145 г. Челябинска» вошли педагоги, имеющие теоретические знания и опыт педагогической деятельности в условиях электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

В рамках первого, подготовительного, этапа была создана программа стажировки и подготовлен пакет методических и дидактических материалов, способствующих эффективному обновлению деятельности педагога общеобразовательной организации в условиях электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Программа стажировки включает следующие темы:

1. Модели электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ;

2. Виды и формы электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ;

3. Средства электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ;

4. Дидактические особенности и возмож-

ности ресурсов и элементов дистанционного обучения при реализации образовательных программ;

5. Технологическая карта конструирования урока в условиях электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

На данном этапе были определены принципиальные подходы, обеспечивающие эффективность проведения стажировки:

1. Использование современной научно-методической литературы для формирования базовых знаний по теме стажировки. Помимо концептуальных и нормативных документов, использовались современные методологические, научно-методические издания;

2. Ориентация на актуальность материала с позиции возможности его использования при проведении методических мероприятий в образовательных учреждениях;

3. Применение при проведении практических занятий стажировки образовательных технологий нового поколения как образец их использования в образовательном процессе с обучающимися [9].

Второй этап, деятельностный, посвящен непосредственно проведению стажировки. «Стажировка предусматривает такие виды деятельности как: самостоятельную работу с учебными изданиями; приобретение профессиональных навыков; изучение организации работ; непосредственное участие в планировании работы организации; работу с нормативной, учебной и другой документацией» [8].

При реализации деятельностного этапа, слушателям была предложена для рассмотрения разработанная модель управления образовательным и сопровождающими процессами в условиях цифровой образовательной среды. Она интегрирует процессы, выделенные в основных образовательных программах; функции управления процессами (на основе базовых функций планирования, организации, координации и контроля); компоненты электронного обучения и цифровых технологий.

Предметом управления выступает деятельность по использованию инструментов и средств цифровой образовательной среды на практике.

Среди них основными, требующими изучения

и освоения, являются:

1. Контентные платформы, на которых размещена учебная информация.
2. Средства обратной связи.
3. Сервисы и инструменты для организации онлайн общения во время дистанционных занятий и мероприятий.
4. Периферийное оборудование: интерактивные доски и интерактивные панели и т.д.

В ходе деятельностного этапа тьюторского сопровождения стажировки была представлена классификация компонентов электронного обучения и цифровой образовательной среды по назначению:

1. Средства обучения, используемые на дистанционных занятиях;
2. Сервисы и инструменты для разработки демонстрационного материала;
3. Сервисы и инструменты взаимодействия;
4. Средства электронно-технической поддержки.

В ходе стажировки акцент был сделан на дидактический конструктор построения дистанционного урока как системы, в которой учтены все особенности данного формата, а также выделены его специфические характеристики.

При использовании дидактического конструктора учитель подбирает из формирующейся базы каждого элемента необходимые средства цифровой среды и электронного обучения в целом.

Достоинством дидактического конструктора является тот факт, что он предопределяет учет всех необходимых компонентов при подготовке и проведении занятий.

При этом наполнение (выбор определенных) компонентов и описание их связей в конкретных психолого-педагогических условиях генерируется конструктором на основе дидактической системы и всякий раз будет представлять вариант модели электронного (дистанционного или смешанного) обучения. Определяющими компонентами дидактического конструктора будут являться целевая направленность обучения и психолого-педагогические особенности (характеристика) контингента обучаемых [5, 6].

Третий, заключительный, этап направлен на подведение итогов стажировки в соответствии с

поставленной целью.

«Организация учебного процесса в ГБУ ДПО РЦОКИО для педагогических и руководящих работников системы образования в рамках повышения квалификации основывается на практико-ориентированном подходе в обучении в системе дополнительного профессионального образования. При практико-ориентированном подходе традиционная триада дополняется новой дидактической единицей: знания – умения – навыки – опыт деятельности» [8].

Практическая направленность стажировки заключалась в использовании интерактивных форм взаимодействия слушателей и тьюторов, оказывающих тьюторское сопровождение реализации программы стажировки, что позволяет оперативно получить обратную связь от слушателей на основании экспертной оценки созданных и представленных методических продуктов.

На заключительном этапе анализ полученных результатов тьюторского сопровождения программы стажировки, на основе рефлексии позволил дополнить содержание программы и используемых методических материалов с учётом запросов и образовательных потребностей слушателей.

Новый вид практической деятельности тьюторской команды МАОУ «СОШ № 145 г. Челябинска» явился значимым для всех участников образовательного процесса: обеспечил взаимообмен опытом, расширил возможности самообразования и возможность трансляции накопленного опыта во внедрении управленческих технологий организации и сопровождения образовательного процесса в условиях цифровой образовательной среды позволяет считать участие в тьюторском сопровождении реализации программы стажировки успешной практикой в инновационной деятельности региональной инновационной площадки, направленность которой определена региональной политикой в сфере образования.

Список литературы

1. Капелюшник, Д. М. Цифровые инструменты и сервисы для учителя / Д.М. Капелюш-

ник. – Москва : Институт ЮНЕСКО по информационным технологиям в образовании. - URL: http://pcs.bsu.by/2020_3/1ru.pdf (дата обращения 20.07.20)

2. Концепция информационной политики в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.12.2018 г. № 03/3669)

3. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 01.12.2021).

4. Приказ Министерства просвещения РФ от 2 декабря 2019 г. N 649 “Об утверждении Целевой модели цифровой образовательной среды”: <https://docs.cntd.ru/document/564066705> (дата обращения 08.12.21)

5. Семенова, И. Н. Дидактический конструктор для проектирования моделей электронного, дистанционного и смешанного обучения в вузе / И. Н. Семенов, А. В. Слепухин // Педагогическое образование в России. – 2014 - № 8. - С. 68–74.

6. Семенова, И. Н. Определение и дидактическая конструкция методики использования информационно-коммуникационных технологий в учебном процессе / И. Н. Семенова, А. В. Слепухин. // Педагогическое образование в России. - 2012. - № 2. - С. 183-188.

7. Сендж, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / П. Сендж. - URL: <https://baguzin.ru/wp/piter-senge-pyataya-distiplina-iskusst/>

8. Скочилова, Е. Ю. Роль стажировок в практико-ориентированном подходе реализации программ повышения квалификации дополнительного профессионального образования / Е. Ю. Скочилова, Л. В. Пекарская // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. - 2021. - № 1(12). – С. 136- 142.

9. Усынин, В. В. Современный образовательный процесс как ключевой фактор качества образования: монография / В. В. Усынин, Н. Н. Терехина. – Челябинск : Цицеро. 2015. – 334 с.

10. Цифровая образовательная среда : Федеральный проект. - URL: <https://edu.gov.ru/national-project/projects/cos/> (дата обращения:

08.12.2021)

References

1. Kapelyushnik, D. M. Tsifrovye instrumenty i servisy dlya uchitelya / D.M. Kapelyushnik. – Moskva : Institut YuNESKO po informatsionnym tekhnologiyam v obrazovanii. - URL: http://pcs.bsu.by/2020_3/1ru.pdf (data obrashcheniya: 20.07.2021)

2. Kontsepsiya informatsionnoy politiki v sisteme obrazovaniya Chelyabinskoy oblasti (prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Chelyabinskoy oblasti ot 18.12.2018 g. № 03/3669)

3. Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii : Federal'nyy zakon ot 29.12.2012 N 273-FZ - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (data obrashcheniya: 01.12.2021).

4. Prikaz Ministerstva prosveshcheniya RF ot 2 dekabrya 2019 g. N 649 “Ob utverzhenii Tselevoy modeli tsifrovoy obrazovatel'noy sredy” <https://docs.cntd.ru/document/564066705> (data obrashcheniya 08.12.21)

5. Semenova, I. N. Didakticheskiy konstruktor dlya proektirovaniya modeley elektronnoy, distantsionnoy i smeshannoy obucheniya v vuze / I. N. Semenov, A. V. Slepukhin // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. – 2014 - № 8. - S. 68–74.

6. Semenova, I. N. Opredelenie i didakticheskaya konstruktsiya metodiki ispol'zovaniya informatsionno-kommunikatsionnykh tekhnologiy v uchebnom protsesse / I. N. Semenova, A. V. Slepukhin. // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. - 2012. - № 2. - S. 183-188.

7. Sendzh, P. Pyataya distsiplina. Iskusstvo i praktika obuchayushcheysya organizatsii / P. Sendzh. - URL: <https://baguzin.ru/wp/piter-senge-pyataya-distiplina-iskusst/>

8. Skochilova, E. Yu. Rol' stazhirovok v praktiko-orientirovannom podkhode realizatsii programm povysheniya kvalifikatsii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya / E. Yu. Skochilova, L. V. Pekarskaya // Nauchno-metodicheskoe obespechenie otsenki kachestva obrazovaniya. - 2021. - № 1(12). – S. 136- 142.

9. Usynin, V. V. Sovremennyy obrazovatel'nyy protsess kak klyuchevoy faktor kachestva obrazovaniya: monografiya / V. V. Usynin, N. N. Terekhina. – Chelyabinsk : Tsitsero. 2015. –

334 s.

10. Tsifrovaya obrazovatel'naya sreda : Federal'nyy proekt. - URL: <https://edu.gov.ru/national-project/projects/cos/> (data obrashcheniya: 08.12.2021)

Сведения об авторах

Кисенко Василий Николаевич – Почетный работник общего образования РФ, директор МАОУ «СОШ № 145 г. Челябинска», г. Челябинск

Пекарская Лариса Викторовна – методист отдела научно-методического обеспечения дополнительного профессионального образова-

ния ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Information about the authors

Kisenko V.N. - Honored Worker of General Education of the Russian Federation, Director of the «School № 145 of Chelyabinsk», Chelyabinsk

Pekarskaya L.V. - Methodologist of the Department of Scientific and Methodological Support of Additional Professional Education, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

УДК 373.1

ПРЕЗЕНТАЦИЯ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОВЕДЕНИЕМ ОЛИМПИАД ШКОЛЬНИКОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С.С. Воронин, В.В. Николаева, Е.И. Соколова

В статье представлена программа работы МАОУ «Гимназия № 80 г. Челябинска» в качестве региональной инновационной площадки по проведению таких процедур оценки качества образования, как всероссийская и областная олимпиады школьников.

Ключевые слова: *олимпиада школьников, профессиональное развитие педагога, повышение квалификации, стажировочная площадка.*

Содержание повышения квалификации управленческих кадров образовательных организаций в современных условиях постоянно совершенствуется [7], подвергаясь непрерывным изменениям. Так, одной из эффективных форм работы муниципальных, региональных и федеральных инновационных площадок стали стажировки, о практической значимости которых в непрерывном совершенствовании профессионального мастерства педагогов сказано немало [5]. На современном этапе развития образования подверглись осмыслению и научному обобщению организационно-педагогические и

информационные условия при подготовке к проведению стажировок [4]. В условиях ограничительных мер, связанных с распространением COVID-19, всё большей популярностью стали пользоваться виртуальные (электронные) стажировки как формы повышения квалификации педагогических работников и эффективный ресурс непрерывного педагогического образования. Опыт и перспективы работы виртуальных стажировочных площадок рассмотрены, например, в статьях М.П. Нечаева [2] и Т.Н. Трунцевой [6].

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 80 г. Челябинска» (далее – Гимназия № 80 г. Челябинска) является региональной инновационной площадкой, на базе которой реализуется практическая часть программы повышения квалификации «Совершенствование управления общеобразовательной организацией в условиях проведения олимпиад школьников». Программа стажировочной площадки «Содержательные аспекты и технологии проектного управления проведением олимпиад школьников в общеобра-

зовательной организации» охватывает вопросы организации и проведения двух оценочных процедур – всероссийской олимпиады школьников и областной олимпиады школьников.

В Гимназии № 80 г. Челябинска накоплен богатый опыт по подготовке и проведению олимпиад различного уровня: гимназия ежегодно становится площадкой проведения муниципального и регионального этапов всероссийской олимпиады школьников (по литературе, китайскому, итальянскому и испанскому языкам), областного этапа областной олимпиады школьников по иностранным языкам. Гимназия № 80 г. Челябинска – это безусловный лидер регионального олимпиадного движения: в 2020/2021 учебном году здесь подготовили 199 призёров и победителей муниципального, 99 – регионального этапов всероссийской олимпиады школьников (далее – ВсОШ), 3 гимназиста стали призёрами и 1 – победителем заключительного этапа ВсОШ; в «копилке» гимназии за 2020/2021 учебный год – 12 победителей и призёров областной олимпиады школьников (далее – ООШ), 95 победителей и призёров Перечневых олимпиад.

Управленческая команда гимназии представляет вниманию слушателей курсов повышения квалификации алгоритм принятия управленческих решений при проведении таких региональных и федеральных процедур оценки качества образования, как ВсОШ и ООШ на всех этапах их проведения – от подготовки и проведения до оценивания и работы с результатами. На стажировочной площадке проходят семинары и тренинги по работе с концептуальными, процессуальными и управленческими документами в рамках изучения и практического применения механизмов управления качеством образования на институциональном уровне.

Руководители инновационного проекта гимназии, которая всегда находится в авангарде изменений в сфере образования, проводят практическую работу с мониторинговой картой нового информационного ресурса «Мониторинг обеспечения объективности процедур оценки качества образования и олимпиад в образовательных организациях Челябинской области» [3].

Слушатели смогут смоделировать все этапы

такой процедуры оценки качества образования, как олимпиада школьников: этап подготовки, проведения, оценивания и работы с результатами. Также смогут оценить свою деятельность по трём направлениям: обеспечение объективности образовательных результатов в рамках проведения олимпиады, профилактическая работа по предотвращению необъективных результатов и формирование позитивного отношения к объективной оценке образовательных результатов в рамках проведения олимпиад школьников.

Сотрудники гимназии, которые входят в региональный реестр экспертов [1], оказывают педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций Челябинской области организационно-методическую поддержку в совершенствовании профессионально значимых компетентностей, необходимых в деятельности по подготовке, организации, проведению, а также оценке и анализу результатов проведения олимпиад школьников.

Стажировка предусмотрена в рамках изучения двух разделов программы повышения квалификации: «Технология проектного управления проведением олимпиад школьников в общеобразовательной организации» и «Содержательные аспекты управления проведением олимпиад школьников в общеобразовательной организации».

При работе со слушателями применяются различные методы и формы работы, в том числе технология мозгового штурма, которая позволяет учесть все организационные, методические, информационные условия управления проведением олимпиад школьников в образовательной организации.

На стажировочной площадке в ходе практической деятельности учат проектировать локальные нормативные акты по организации и проведению олимпиад школьников, а формат деловой игры позволяет на практике отработать управленческие решения, принимаемые по результатам проведения олимпиад школьников.

По сути, слушатели выходят с площадки с готовым алгоритмом принятия управленческих решений при проведении ВсОШ и ООШ. В этом, безусловно, состоит практическая направленность деятельности стажировочной площадки на

базе МАОУ «Гимназия № 80 г. Челябинска».

Кроме того, участники программы повышения квалификации могут услышать комментарии экспертов и получить советы по оптимизации управленческого цикла при проведении олимпиад.

Список литературы

1. Концепция регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования и Дорожной карты по ее реализации на 2018-2020 гг. : приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2018 г. № 03/3758). - URL: https://rcokio.ru/files/upload/reg_conc/koncepciya_rses.pdf (дата обращения: 10.11.2021).

2. Нечаев, М. П. Виртуальная стажировка как эффективный ресурс непрерывного педагогического образования / М. П. Нечаев, Г. А. Романова // Вестник РУДН. Серия: информатизация образования. - №3. - 2016. - С.109-114.

3. Об утверждении мониторинга обеспечения объективности процедур оценки качества образования и олимпиад в образовательных организациях Челябинской области : приказ МОиН Челябинской области № 01/1653 от 17.06.2021. URL: https://rcokio.ru/files/upload/monitoringi/prikaz_1653.pdf (дата обращения: 10.11.2021).

4. Создание эффективных организационно-педагогических и информационных условий при подготовке к проведению стажировок преподавателей организаций среднего профессионального образования в рамках федеральной инновационной площадки / Л. В. Аверьянова, В. В. Гацуцын, П. Н. Овсянников, А. Н. Шевелева // Вестник Белгородского института развития образования. - Т.7. - №1(15). - 2020. - С.42-49.

5. Стажировка как эффективная форма включения педагогов в разработку программ исследовательской и проектной деятельности обучающихся / Л. Н. Чипышева, Н. А. Жаркова, Н. В. Каменкова, Е. Д. Полякова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - №2(15). - 2013. - С. 49-53.

6. Трунцева, Т. Н. Опыт и перспективы

виртуальной (электронной) стажировки как формы повышения квалификации педагогов / Т. Н. Трунцева // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. - № 3. - 2016. - С.945-954.

7. Фокин, Н. И. Содержание повышения квалификации управленческих кадров образовательных организаций в современных условиях / Н. И. Фокин // Историческая и социально-образовательная мысль. - Т.9. - № 3-1. - 2017. - С.163-167.

References

1. Kontseptsiya regional'nogo setevogo ekspertnogo soobshchestva v sfere otsenki kachestva obrazovaniya i Dorozhnoy karty po ee realizatsii na 2018-2020 gg. : prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Chelyabinskoy oblasti ot 24.12.2018 g. № 03/3758). - URL: https://rcokio.ru/files/upload/reg_conc/koncepciya_rses.pdf (data obrashcheniya: 10.11.2021).

2. Nechaev, M. P. Virtual'naya stazhirovka kak effektivnyy resurs nepreryvnogo pedagogicheskogo obrazovaniya / M. P. Nechaev, G. A. Romanova // Vestnik RUDN. Seriya: informatizatsiya obrazovaniya. - № 3. - 2016. - S. 109-114.

3. Ob utverzhenii monitoringa obespecheniya ob"ektivnosti protsedur otsenki kachestva obrazovaniya i olimpiad v obrazovatel'nykh organizatsiyakh Chelyabinskoy oblasti : prikaz MOiN Chelyabinskoy oblasti № 01/1653 ot 17.06.2021. URL: https://rcokio.ru/files/upload/monitoringi/prikaz_1653.pdf (data obrashcheniya: 10.11.2021).

4. Sozdanie effektivnykh organizatsionno-pedagogicheskikh i informatsionnykh usloviy pri podgotovke k provedeniyu stazhirovok prepodavateley organizatsiy srednego professional'nogo obrazovaniya v ramkakh federal'noy innovatsionnoy ploshchadki / L. V. Aver'yanova, V. V. Gatsutsyn, P. N. Ovsyannikov, A. N. Sheveleva // Vestnik Belgorodskogo instituta razvitiya obrazovaniya. - Т.7. - № 1(15). - 2020. - S.42-49.

5. Stazhirovka kak effektivnaya forma vkluyucheniya pedagogov v razrabotku programm

issledovatel'skoy i proektnoy deyatel'nosti obuchayushchikhsya / L. N. Chipysheva, N. A. Zharkova, N. V. Kamenkova, E. D. Polyakova // Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov. - № 2(15). – 2013. – S. 49-53.

6. Truntseva, T. N. Opyt i perspektivy virtual'noy (elektronnoy) stazhirovki kak formy povysheniya kvalifikatsii pedagogov / T. N. Truntseva // Konferentsium ASOU: sbornik nauchnykh trudov i materialov nauchno-prakticheskikh konferentsiy. - №3. – 2016. – S. 945-954.

7. Fokin, N. I. Soderzhanie povysheniya kvalifikatsii upravlencheskikh kadrov obrazovatel'nykh organizatsiy v sovremennykh usloviyakh / N. I. Fokin // Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'. – T.9. - № 3-1. – 2017. – S.163-167.

Сведения об авторах

Воронин Сергей Сергеевич – заместитель директора MAOU «Гимназия № 80 г. Челябинска», г. Челябинск

Николаева Владислава Валериевна – начальник отдела сопровождения мероприятий с одаренными детьми ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Соколова Екатерина Игоревна – методист отдела сопровождения мероприятий с одаренными детьми ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск

Information about authors

Voronin S.S. – Deputy Director of Municipal Autonomous Educational Institution «Gymnasium № 80», Chelyabinsk

Nikolaeva V.V. – Head of the Department of Supporting Events for Gifted Children, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

Sokolova E.I. – Methodologist of the Department of Supporting Events for Gifted Children, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

УДК 37.088

КОУЧИНГ В РАБОТЕ С МОЛОДЫМ УЧИТЕЛЕМ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Н.Д. Базарнова, Т.К. Беляева

В статье анализируются основные трактовки понятия коучинг, анализируется роль коуча в рамках педагогического наставничества, объясняются специфические особенности коучинга, а так же представляются и анализируются различные классификации коучинга в современной образовательной среде.

Ключевые слова: коучинг, педагогическое наставничество, молодой учитель, наставник, коуч.

Понятие коучинг имеет множество определений, первым, кто описал в своих работах коучинг, был Тимоти Голви. Мы будем рассматривать данное понятие с разных сторон: коучинг как

один из видов сотрудничества, коучинг как профессиональная деятельность. Сегодня коучинг так, или иначе касается многих сфер нашей жизнедеятельности, и в каждой сфере определились свои понимания коучинга [8, с. 15].

Анализируя литературу можно выделить следующие определения понятия «коучинг»: метод консультирования; раскрытие возможностей; технология; система мотивации; работа с настоящим, прошлым и будущим; форма объяснения ситуации; технология возможности улучшения эффективности; мировоззренческий подход; особый метод консультирования; метод сопровождения для постановки и достижения целей.

Понятие «коучинг» относительно недавно

вошло в научный мир. Несмотря на то, что сегодня исследователи считают истоками коучинга сократический диалог, психоаналитическую теорию Фрейда, работы Маслоу, Роджерса, методику Голви, самтермин появился в начале 80-х годов XX столетия. Как метод коучинг возник в США в 1980-е годы. Его возникновение связано с Томасом Дж. Леонардом, который создал метод коучинга, распространившийся по всему миру. Термин «коучинг» был введен Джоном Уитмором, он переводится как тренировать, заниматься репетиторством. По сути, это такая стратегия работы с человеком, которая используется не столько для консультаций и профессионального обучения, сколько для

развития личного потенциала.

История коучинга уходит в прошлое, и берет начало на Западе. С начала двухтысячных годов становится профессией в Америке. Последующее развитие коучинга можно обнаружить в работах Томаса Дж., который занимался финансовым консалтингом, а также в работах бизнес-менеджера Джона Уитмора, и известного психотерапевта Милтона Эриксона [7, с. 20].

Чтобы сложилось более полное представление о том, что же такое коучинг, рассмотрим определения коучинга различных отечественных и зарубежных авторов, а также двух крупнейших профессиональных сообществ, занимающихся коучингом (таблица 1).

Таблица 1

Определения коучинга из различных источников

№	Источник	Определение коучинга
1	Голви Т.	«Это искусство, которому нужно учиться прежде всего на опыте. С точки зрения Внутренней игры коучинг - содействие мобильности. Это искусство создания - с помощью беседы и поведения - среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям так, чтобы он о приносило удовлетворение» [1]
2	Уитмор Д.	«Это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности» [6]
3	Дауни М.	«Это искусство способствовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека (опирающиеся) не на знание, опыт, мудрость или предвидение коуча, но в большей степени – на способность человека учиться самому и действовать творчески» [6]
4	Томас Дж. Леонард	«Это система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата» [6]
5	Парслоу Э.	«Это метод, общая цель которого помочь людям учиться и поддержать их намерение самостоятельно проводить обучение, чтобы они могли максимизировать свой потенциал, развить навыки, улучшить выполнение своих непосредственных трудовых обязанностей и достичь желаемого идеала как в личностном, так и в профессиональном плане» [6]
6	Международная Федерация Коучинга (ICF)	«Это процесс партнерства, стимулирующий работу мысли и креативность клиента, в котором он с помощью коуча максимально раскрывает свой личный и профессиональный потенциал» [11].
7	Кларин М.В.	«Это особый вид диалога, в котором специалист помогает клиенту самостоятельно уточнить, прояснить и сформулировать свои жизненные, профессиональные и/или деловые цели и задачи, сфокусировать внимание на задачах развития, искать как внутренние, так и внешние ресурсы, искать и находить альтернативы действий, строить планы, проверять их на реалистичность, принимать на себя ответственность за их реализацию» [4]

№	Источник	Определение коучинга
8	Ассоциация русскоязычных коучей (АРК)	«Это организация самостоятельной деятельности дееспособных взрослых граждан по развитию и мобилизации внутренних и внешних ресурсов» [10]
9	Зырянова Н.М.	«Это метод, который помогает человеку достигать значимых для него целей в оптимальное время путем мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и формирования новых навыков» [6]
10	Рыбкин И.В.	«Это непрерывный процесс развития и совершенствования человека, изменение его мировоззрения в сторону достижения максимального как личного, так и профессионального успеха» [6].
11	Добровольский И.Л.	«Это вид психологического консультирования» [6]
12	Огнев А.С.	«Это система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала личности и группы, совместно работающих людей, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала» [6]
13	Сорокоумов А.В.	«Это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных целей» [6]
14	Валиуллина Л.М., Вострухина Н.В.	«Это осознанное и заботливое содействие другому человеку в том, чтобы он смог научиться достигать желаемых целей через раскрытие собственного потенциала и максимального повышения его эффективности, путем мобилизации как внутренних, так и внешних ресурсов и творческого преобразования своего личного опыта через способность самостоятельно мыслить» [8]

Почему же коучинг заинтересовал научное сообщество и так быстро вошел в научный мир? Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо рассмотреть специфические особенности коучинга.

В работах А.Ю. Федорова и Е.В. Сидоренко отражена социально-психологическая сторона коучинга. В этом плане, основой коучинга является рост отношений, энергией для работы – мотивация, ориентир, контролирующий направление работы – цель. Для результативной работы коучи используют множество различных техник консультирования. Например, шкалирование, где происходит перевод психологического, в математические значения, это помогает прояснению ситуации, ее наглядной визуализации.

Коучинг отличается постановкой конкретных целей и не предписывающим характером консультирования. Особенностью самого коуча является схожесть с консультантами, но не с учителем, однако сам коуч должен быть сильной, уверенной в себе личностью, не зависеть от других и рассчитывать только на свои силы [12].

Обсуждая специфические особенности коучинга, следует упомянуть и слова самого

Тимоти Голви. Он писал: «коучинг — не психотерапия. Психотерапией занимаются психологи, которым требуется определенная квалификация. Коучинг – не консалтинг, он не должен вторгаться на принятую территорию этого рода деятельности. Кроме того, коучинг не является ни религиозным, ни духовным наставничеством. Подобные виды деятельности помогают людям, но все они – отдельные, вполне установившиеся виды деятельности, следующие своим правилам» [3].

Однако, как мы говорили ранее, в зависимости от контекста и сферы деятельности коучинг понимается по-разному, отсюда существует несколько классификаций его видов (по количеству клиентов, области применения, стилю проведения, формату обучения и т.д.).

По области применения в образовательной системе различают следующие виды коучинга:

1. Индивидуальный коучинг. Коуч работает с молодым учителем тет-а-тет. В ходе сотрудничества решаются индивидуальные задачи, затрагивающие разные сферы жизни человека: карьера, бизнес, здоровье, взаимоотношения, семья и т.д.

2. Командный (групповой) коучинг. Коуч работает с группой людей на так называемой

коуч-сессии. Ее особенность состоит в том, что у нескольких человек имеется общая задача.

3. Организационный коучинг. Коуч взаимодействует с первым лицом организации. Обучение предполагает применение системных методик, направленных на выявление потенциала руководителя, сотрудников или всего образовательного учреждения. Отличие организационного коучинга от других заключается в затрагивании интересов всей школы, а не отдельных ее лиц [6].

По формату обучения выделяют следующие виды коучинга:

1. Очный - личный коучинг или фотокоучинг;
2. Заочный - интернет-коучинг или телефонный коучинг.

Стоит отметить, что на практике зачастую описанные виды коучинга сочетаются и органично вписываются в систему обучения молодых учителей.

Помимо различных видов коучинга существуют еще и различные подходы к организации процесса коучинга, в основе каждого из которых лежит особое представление о том, что повышает результативность человека в определенной среде. На сегодняшний день выделяется пять основных подходов в коучинговой работе, которые различаются по способу взаимодействия с клиентом, используемому инструментарию, роли коуча, этапам взаимодействия и др.

1. В психодинамическом подходе внимание коуча сосредоточено на бессознательных процессах, поведении и мотивации клиента. При таком подходе коуч часто использует психоаналитические методики, задача которых - поиск мотивации, устойчивых паттернов поведения, а также бессознательных реакций клиента. Работая в этой парадигме, коуч ставит себе цель сделать так, чтобы у клиента складывалось представление о том, как работает его бессознательное, он научился распознавать дисфункциональные элементы в своем поведении.

2. Бихевиористский (поведенческий) подход ориентирован на то, что находится в зоне прямого наблюдения, то есть конкретных действиях клиента, его поведении. Этот подход помогает понять внешние механизмы регулирования поведения: положительную и отрицательную обратную связь, наказание и вознаграждение и

т.д. Основным результатом своей работы коуч-бихевиорист считает достижение видимых изменений в поведении клиента, развитие у него устойчивых навыков и компетенций.

3. Когнитивный подход – основан на работе с сознанием человека, на поиске его разрушительных и бессвязных мыслей. В этом случае коуч выстраивает логическую связь мыслей человека и его действиями, в главном плане с теми которые понижают его эффективность. Данный подход позволяет научить человека контролировать свое мышление.

4. Личностный подход основан на выстраивании положительной среды благодаря сопереживанию и доверию. Задачей здесь выступает раскрытие человека для самого себя, акценты расставляются на сильных сторонах человека, что в последствии повышает мотивацию, уверенность в себе и своих силах, и позволяет клиенту успешно добиваться поставленных целей, повышать результативность, приобретать новые знания и навыки. Инструментами в данном подходе могут выступать: психодрама, телесно ориентированная терапия, психосинтез и др.

5. Системный подход – рассматривает человека как часть сложноорганизованной системы. Коуч выделяет посредников и направляющие стороны, и их влияние на поведение человека. Данный подход « предполагает участие группы людей в процессе диагностики и выработки решений, а также в процессе реализации плана. Цель – внести такие изменения в систему, которые позволят клиенту повысить свою результативность» [11].

6. Стоит отметить, что ни один из перечисленных подходов не может работать по отдельности, коуч должен использовать каждый подход, и регулировать его объемы в зависимости от программы [13].

Основой коучинга выступает субъект-субъектная парадигма взаимодействия, которую по-другому можно назвать обучением сотрудничества. Данная парадигма демонстрирует концепцию диалогизма по М.М. Бахтину, где диалогом является форма взаимодействия. Каждое высказывание – выражение позиции говорящего, относительно которой второй участник диалога занимает собственную позицию. Т.е. каждый

субъект диалога выступает его инициатором, и «ответчиком».

Говоря о методологии коучинга, стоит упомянуть особенности методологии гуманитарных наук, так как в отличие от естественных наук, здесь в фокусе внимания оказывается личность (по М. Бахтину). Для более полного понимания личности необходимо уметь поставить себя на место познаваемого, эмпатировать ему.

Не существует универсальной модели работы коуча, однако существуют некоторые базовые принципы, которых должен придерживаться коуч в процессе работы.

В технологии коучинга гармонично сочетаются два основополагающих принципа: принцип осознанности и принцип ответственности.

При решении проблемы у каждого из партнеров в коучинге есть свои обязанности. Во многом решение проблемы зависит от соблюдения коучем определенных принципов.

Педагог-коуч обязан быть:

- нейтральным, нелинейным, добиваться ясности в мышлении и поведении ученика (группы, класса), уметь мотивировать на изменения;

- учитывать, что люди по способам усвоения и переработки информации делятся на визуалов, аудиалов и кинестетиков. Исходя из этого разным ученикам нужно давать информацию, воспринимаемую разными анализаторами;

- определить, что для ученика важно, чтобы впоследствии говорить с ним на одном языке;

- давать советы только спросив разрешения;

- убрать страхи, сомнения, тревожность и прочее из своего арсенала и у учеников.

Ученик (группа или класс) все осознает сам, сам принимает правильные решения и делает лучший выбор, чем сделал бы до беседы, начинает более четко понимать тему, продуктивней осуществлять процесс развития. Если ничто не будет вызывать вопросов, тогда ученик (группа или команда) сам берет на себя определенные обязательства без всякого давления и настраивается на достижение им же поставленной цели [7].

Коуч должен обладать определенными компетенциями. В 1995 году Томас Леонард организовал Международную Федерацию Коучей – ICF (International Coach Federation). За двадцать лет

своего существования организация объединила и помогла в развитии десяткам тысяч коучей более чем в 130 странах мира. ICF разработала систему сертификации, помогающую определить уровень мастерства коуча любого типа, которая и сегодня служит надежным гарантом квалификации коучей. ICF выдает сертификаты трех категорий:

1. АСС – ассоциированный коуч с начальным уровнем владения компетенциями.

2. РСС – профессиональный коуч, хорошо понимает суть компетенций и владеет ими на практике.

3. МСС – мастер коуч, владеет всеми компетенциями и свободно и эффективно применяет их на практике.

Профессиональный коуч владеть основными компетенциями, разработанными ICF. Компетенции — это навыки и способности, необходимые коучу для достижения целей. Они являются своеобразным «кодексом чести» коучей.

Основных компетенций коучинга ICF одиннадцать. Условно разделим их на четыре группы.

Первая большая группа – создание фундамента. Сюда входят две следующие компетенции:

1. Соответствие этическим нормам и профессиональным стандартам. То есть правильное понимание и принятие этики и норм коучинга, умелое применение их на практике. Так же сертифицированный коуч должен хорошо понимать различия между своей и прочими профессиями, направленными на личную помощь. При необходимости коуч перенаправляет клиента к подходящему специалисту.

2. Заключение коучингового соглашения. Включает определение целей и возможности их достижения с каждым клиентом.

Вторая большая группа - совместное создание отношений. Сюда входит еще две компетенции:

3. Установление доверительных отношений с клиентом. Умение создать благоприятную, доверительную атмосферу, чтобы клиент мог легко воспринимать его помощь. Для этого коуч должен:

- проявлять заботу;

- уважать личность клиента и его возможности;

- проявлять такие качества как ответственность, личностную целостность, честность,

искренность и т.д.;

- поддерживать клиента, помогать усвоить новые модели мышления и поведения, принимать риски и преодолевать страхи;

- заключать четкие соглашения, не обсуждать без разрешения клиента новые темы.

4. Коучинговое присутствие. Умение продемонстрировать уверенную и открытую манеру поведения и даже чувство юмора, чтобы создать непринужденную атмосферу. Коуч должен уметь подстраиваться под конкретного клиента. Его профессионализм проявляется в контроле эмоций (своих и клиента), он не позволяет им управлять процессом. Он осознает и принимает риски, при этом остается открыт к новым знаниям.

Третья группа - эффективная коммуникация. Сюда входит три компетенции:

5. Активное слушание. Умение сосредоточиться на клиенте, его желаниях и потребностях, вникая в смысл его слов. Он сконцентрирован на клиенте, а не на своих планах. С ним легко делиться мыслями и чувствами, потому что он использует технику активного слушания – это умение грамотно перефразировать и повторить сказанное клиентом. При этом коуч не берет на себя роль судьи, он не оценивает поступки клиента и не принимает чью-либо сторону.

6. Постановка «сильных» вопросов. Коуч задает вопросы, позволяющие клиенту:

- становиться целеустремленнее и активнее, ловить инсайты;

- ясно видеть текущую ситуацию и свои возможности;

- двигаться вперед, не оглядываясь в прошлое.

7. Прямое общение. Умение эффективно общаться с клиентом, выбирать стиль общения, который максимально действенен конкретно с этим человеком. Коуч понятно и ясно формулирует свои высказывания, дает клиенту исчерпывающую информацию о целях, методах и техниках работы. Он всегда вежлив, избегает использования в речи сложной терминологии, сленговых выражений или грубых высказываний. Он может пользоваться сравнениями, метафорами и наглядными примерами, помогающими иллюстрировать важные мысли.

Последняя группа – фасилитация обучения и достижения результатов. Сюда входят оставшие-

ся четыре компетенции:

8. Стимулирование осознания. Умение оценить получаемые сведения и верно интерпретировать их, помогая клиенту осознать происходящие изменения. Для этого он расспрашивает клиента о том, что его волнует, изучает его восприятие окружающего мира и самого себя, выявляя противоречия между тем, что он думает, чувствует и делает. Он помогает определить, что и как влияет на мышление и поведение клиента, вдохновляет его на перемены.

9. Проектирование действий. Умение находить возможности для постоянного развития. Коуч заботится о систематическом обучении: помогает определить, какие действия помогут клиенту применить и отработать на практике полученные знания. Вовлекает в поиск доступных и оптимальных решений. Иногда он может провоцировать клиента на поиск новых возможностей, при этом он полностью поддерживает самопознание и эксперименты клиента, отмечает его достижения и побуждает к стараниям.

10. Планирование и постановка целей. Коуч помогает клиенту составить план работы, который будет содержать информацию о выбранных целях, методах и сроках достижения изменений. Если необходимо, туда вносятся своевременные корректировки. Так же коуч помогает клиенту найти и использовать необходимые для обучения ресурсы.

11. Управление прогрессом и ответственностью. Коуч контролирует, как клиент выполняет намеченные действия, выясняет, что удалось. Он не позволяет отклоняться от намеченного плана, постоянно концентрируя внимание клиента на целях, хотя в случае необходимости готов скорректировать план. Коуч помогает клиенту развивать самодисциплину и личную ответственность, способность принимать решения и достигать их, учит самосовершенствоваться и развиваться, чтобы впоследствии клиент мог продолжать прогрессировать самостоятельно [5].

Таким образом, коучинг является современной образовательной технологией, его применение в образовательном пространстве является необходимым в условиях внедрения ФГОС, так как коучинг-технология позволяет раскрыть человеческий потенциал, развить способности и талан-

ты людей в любой жизненной сфере; профессиональный коуч помогает людям определить жизненные цели и найти лучшие способы их достижения, он не дает указаний, ничего не советует и не консультирует человека, его задача – актуализировать субъектную активность в достижении успеха [2].

Список литературы

1. Голви, У. Т. Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / У.Т. Голви. – Москва: Альпина Бизнес Бук, 2005. – 252 с.

2. Гульчевская, В. Г. Коучинг – эффективная технология педагогического сопровождения и поддержки индивидуально-личностного развития обучающихся / В. Г. Гульчевская // Научград : электронное периодическое издание . - URL: gulchevskaya_vg_rostov_konf13.pdf (дата обращения: 10.12.2021).

3. Дауни, М. Эффективный коучинг. Технология развития организации через обучение и развитие сотрудников в процессе работы / М. Дауни. – Москва : Добрая книга, 2008. – 250 с. - ISBN 5-98124-033-4

4. Кларин, М. В. Коучинг / М. В. Кларин // Большая российская энциклопедия. – URL: <https://bigenc.ru/psychology/text/5094802> (дата обращения: 29.03.2021).

5. Компетенции коуча ICF // Международный Университет Global Coaching London(UK)-Russia(RU) : [сайт] - URL: <https://coachuniver.ru/kompetencii-koucha-icf/> (дата обращения 29.03.2021)

6. Кострова, Ю. Б.. Коучинг как инновационная образовательная технология / Ю. Б. Кострова, О. Ю. Шибаршина // Образовательные ресурсы и технологии. – 2019. – №2(27). – С. 27-32.

7. Костяева, Н. А. Коучинг как инновационная технология повышения профессионального мастерства педагогов / Н. А. Костяева, Е. В. Кузнецова // Педагогическая мастерская. Все для учителя. – 2015. - №9 (45). – С. 19-22.

8. Коучинг: методология, научные основы и профессиональная этика: сборник докладов, статей, текстов выступлений участников Научно-практической онлайн-конференции Ассоциации русскоязычных коучей, 14 ноября 2020 г. - Мос-

ква: Знание-М, 2020. - 146 с. - ISBN 978-5-907345-57-7

9. Настольная книга учителя-коуча : учебное пособие для системы повышения квалификации учителей / А. Ш. Оракова, Т. Б. Корнилова и др. – Алматы, 2014. - 150 с.

10. Профессиональный стандарт «Коуч» // Ассоциации русскоязычных коучей (АРК) : [сайт] – URL: <http://www.coach-rus.org/kouching/professionalnyj-standart-kouch/> (дата обращения: 29.03.2021).

11. Сомов, К. В. К вопросу о понимании подходов в коучинговой работе / К. В. Сомов // Управление образованием: теория и практика. - 2015. - №4 (20). – С. 93-97.

12. Федоров, А. Ю. Социально-психологические особенности коучинга как направления практической работы / А. Ю. Федоров, Е. В. Сидоренко // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. – 2014. - №2. – С. 270-276.

13. Шекшня, С. В. Как эффективно управлять свободными людьми: Коучинг / С. В. Шекшня. – Москва: Альпина Паблишер, 2010. – 220 с.

References

1. Golvi, U. T. Rabota kak vnutrennyaya igra: Fokus, obuchenie, udovol'stvie i mobil'nost' na rabochem meste / U.T. Golvi. – Moskva: Al'pina Biznes Buk, 2005. - 252 s.

2. Gul'chevskaya, V. G. Kouching – effektivnaya tekhnologiya pedagogicheskogo soprovozhdeniya i podderzhki individual'no-lichnostnogo razvitiya obuchayushchihsy / V. G. Gul'chevskaya // Naucograd : elektronnoe periodicheskoe izdanie . - URL: gulchevskaya_vg_rostov_konf13.pdf (data obrashcheniya: 10.12.2021).

3. Dauni, M. Effektivnyj kouching. Tekhnologiya razvitiya organizacii cherez obuchenie i razvitie sotrudnikov v processe raboty / M. Dauni. – Moskva : Dobraya kniga, 2008. – 250 s. - ISBN 5-98124-033-4

4. Klarin, M. V. Kouching / M. V. Klarin // Bol'shaya rossijskaya enciklopediya. – URL: <https://bigenc.ru/psychology/text/5094802> (data obrashcheniya: 29.03.2021).

5. Kompetencii koucha ICF // Mezhdunarodnyj Universitet Global Coaching London(UK)-Russia(RU) : [sajt] - URL:

<https://coachuniver.ru/kompetencii-koucha-icf/> (data obrashcheniya 29.03.2021)

6. Kostrova, Yu. B. Kouching kak innovacionnaya obrazovatel'naya tekhnologiya / Yu. B. Kostrova, O. Yu. Shibarshina // *Obrazovatel'nye resursy i tekhnologii*. – 2019. – № 2(27). – S. 27-32.

7. Kostyaeva, N. A. Kouching kak innovacionnaya tekhnologiya povysheniya professional'nogo masterstva pedagogov / N. A. Kostyaeva, E. V. Kuznecova // *Pedagogicheskaya masterskaya. Vse dlya uchitelya*. – 2015. – № 9 (45). – S. 19-22.

8. Kouching: metodologiya, nauchnye osnovy i professional'naya etika: sbornik dokladov, statej, tekstov vystuplenij uchastnikov Nauchno-prakticheskoy onlajn-konferencii Assotsiatsii russkoyazychnyh kouchej, 14 noyabrya 2020 g. - Moskva: Znanie-M, 2020. - 146 s. - ISBN 978-5-907345-57-7

9. *Nastol'naya kniga uchitelya-koucha : uchebnoe posobie dlya sistemy povysheniya kvalifikatsii uchitelej* / A. Sh. Orakova, T. B. Kornilova i dr. – Almaty, 2014. - 150 s.

10. Professional'nyj standart «Kouch» // Assotsiatsii russkoyazychnyh kouchej (ARK) : [sajt] – URL: <http://www.coach-rus.org/kouching/professionalnyj-standart-kouch/> (data obrashcheniya: 29.03.2021).

11. Somov, K. V. K voprosu o ponimanii podhodov v kouchingovoj rabote / K. V. Somov // *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika*. - 2015. - №4 (20). – S. 93-97.

12. Fedorov, A. Yu. Social'no-psihologicheskie

osobnosti kouchinga kak napravleniya prakticheskoy raboty / A. Yu. Fedorov, E. V. Sidorenko // *Nauchnye issledovaniya vypusknikov fakul'teta psihologii SPBGU*. – 2014. - № 2. – S. 270-276.

13. Shekshnya, S. V. *Kak effektivno upravlyat' svobodnymi lyud'mi: Kouching* / S. V. Shekshnya. – Moskva: Al'pina Pabliher, 2010. – 220 s.

Сведения об авторах

Базарнова Надежда Дмитриевна – преподаватель кафедры общей и социальной педагогики ФГБОУ ВО «Нижегородского государственного педагогического университета имени Козьмы Минина», Нижегородская обл., г. Нижний Новгород

Беляева Татьяна Константиновна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры общей и социальной педагогики ФГБОУ ВО «Нижегородского государственного педагогического университета имени Козьмы Минина», Нижегородская обл., г. Нижний Новгород

Information about authors

Bazarnova N.D. – Lecturer, Department of General and Social Pedagogy FSBEI HE «Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin», Nizhny Novgorod

Belyaeva T.K. – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of General and Social Pedagogy FSBEI HE «Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin», Nizhny Novgorod

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВКИ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА БАЗЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

М.С. Антоненкова, Е.Ю. Скочилова

В статье рассмотрен опыт участия образовательной организации – региональной инновационной площадки в реализации программы стажировки программы повышения квалификации для руководящих и педагогических работников системы образования. Представлен алгоритм деятельности образовательной организации по реализации программы стажировки программы повышения квалификации. Описана диссеминация инновационного педагогического и управленческого опыта образовательной организации в реализации программ стажировок программ повышения квалификации.

Ключевые слова: *опорная площадка, региональная инновационная площадка, диссеминация педагогического опыта, программа стажировки программы повышения квалификации, методические материалы, тьюторы.*

Национальный проект «Образование» нацелен на возвращение конкурентоспособности нашей страны и вхождение ее десятку ведущих стран мира по качеству образования. Достижение этой цели возможно только при совершенствовании профессионального мастерства педагогических и управленческих работников [4].

Актуальность изменения подходов к повышению профессионального уровня педагогических и управленческих кадров обусловлена необходимостью соответствия методов и форм обучения педагогических работников новым вызовам и тенденциям развития системы образования, социально-экономическим условиям развития общества, инновациям во всех сферах жизнедеятельности и в социальной сфере.

Для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников необходимо использование потенциала системы дополнительного профессионального образования. Практическая направленность дополнительных

профессиональных программ является основополагающей при формировании у слушателей системы знаний, навыков и совершенствования профессиональных компетенций.

Одним из подходов, способствующих повышению профессионального уровня педагогических и управленческих кадров, является практико-ориентированный подход, который на практике позволяет отработать формы и приёмы организации образовательного процесса.

Одним из направлений практико-ориентированного образования является повышение квалификации педагогических и управленческих работников с применением стажировок. Цель стажировки – формирование и закрепление на практике профессиональных знаний и умений, полученных слушателями в результате теоретической подготовки, а также изучение инновационного опыта образовательных организаций, участвующих в ее реализации. Таким образом актуальна роль распространения инновационного опыта образовательных организаций и его применение педагогическими работниками для совершенствования своей профессиональной деятельности. Для образовательных организаций, участвующих в реализации программ стажировок появляется возможность диссеминации инновационного педагогического опыта и опыта управленческой деятельности [1].

Диссеминация (лат. disseminare – рассеивать, рассыпать; распространять) – целенаправленный организованный процесс педагогических (образовательных) проектов, трансляции передового опыта из одной образовательной системы в другую (другие), сопровождающийся переходом системы в новое качественное ресурсными затратами. В процессе диссеминации опыта происходит адаптация, редуцирование и развитие различных элементов инновационных разработок или инновационной системы в целом [5].

Под инновационным опытом понимаются результаты образовательной деятельности отдельных педагогических работников и образовательных организаций, направленные на существенные позитивные изменения в повседневной практике учебной и внеучебной деятельности, решение практических, насущных проблем образовательной среды, а также возможность использования в широкой педагогической практике организационных и индивидуальных разработок [5].

Одной из форм диссеминации инновационного опыта, который вносит в образовательную среду целенаправленные изменения, является реализация программ стажировок программ повышения квалификации.

Диссеминация инновационного опыта в ходе реализации программ стажировок программ повышения квалификации (далее программы стажировки) позволяет представлять педагогический опыт и создавать практико-ориентированные продукты, востребованные другими образовательными организациями, отдельными педагогами и их группами. Педагогический опыт и разработанные материалы могут быть связаны с новым или обновленным содержанием образования, эффективными педагогическими технологиями, с подходами к оценке достижений обучающихся и другими направлениями инновационной деятельности. При этом, «вырастая» из живой практики, они имеют прикладной характер, что повышает их значимость в образовательном пространстве региона или муниципалитета [7].

Реализация программ стажировок на базе образовательных организаций, реализующих инновационные образовательные или управленческие проекты, обеспечивается квалифицированными педагогическими и управленческими кадрами, материально-техническими, информационно-методическими, информационно-коммуникационными, информационно-технологическими, интеллектуальными ресурсами, а также социальными связями. Таким образом, стажировки, реализуемые в рамках программ повышения квалификации (далее – ППК), способствуют повышению профессионального

уровня педагогических и управленческих кадров за счет диссеминации инновационного опыта, имеющегося у образовательных организаций, являющихся опорными площадками.

Согласно «Положению об образовательной организации – опорной площадке государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Региональный центр оценки качества и информатизации образования» (далее – ГБУ ДПО РЦОКИО) опорная площадка ГБУ ДПО РЦОКИО – это образовательная организация Челябинской области, которая обладает необходимым научно-методическим, кадровым, управленческим потенциалом, позволяющим в инициативном порядке участвовать совместно с ГБУ ДПО РЦОКИО в решении прикладных задач развития региональной системы оценки качества образования и региональной политики в сфере оценки качества образования в целом [5].

Одна из форм работы образовательных организаций – опорных площадок ГБУ ДПО РЦОКИО – участие в реализации программ стажировок программ повышения квалификации, реализуемых ГБУ ДПО РЦОКИО, Результативность данной работы определяется результатами освоения слушателями программ повышения квалификации, практической направленностью их содержания, которую призваны обеспечить стажировки на базе образовательных организаций [6].

Повышение квалификации с применением стажировок для педагогических и управленческих работников обеспечивает практико-ориентированный подход в обучении: распространение педагогических и управленческих практик по внедрению в собственную деятельность инновационных форм и методов работы, используемых в образовательной организации, являющейся опорной площадкой ГБУ ДПО РЦОКИО.

В 2021 году Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лицей № 23» г. Озерска (далее – МБОУ «Лицей № 23») получило статус опорной площадки ГБУ ДПО РЦОКИО. Имеющийся опыт работы педагогического коллектива МБОУ «Лицей № 23» позво-

лил определить общеобразовательной организации, в данном статусе, направление инновационной работы «Управленческие технологии организации и сопровождения образовательного процесса в условиях цифровой образовательной среды».

В этом же году «Лицей № 23» принимает участие в реализации инновационного проекта «Цифровое образование как способ организации и сопровождения образовательного процесса в условиях цифровой образовательной среды», являясь также региональной инновационной площадкой (далее – РИП).

Региональными инновационными площадками признаются образовательные организации, действующие в сфере образования организации, а также их объединения, реализующие инновационные проекты (программы), которые имеют существенное значение для обеспечения модернизации и развития региональной системы образования [3].

В статусе опорной площадки, а также в рамках работы по направлению РИП, МБОУ «Лицей № 23» участвовал в 2021 году в реализации программы стажировки ППК, реализуемой ГБУ ДПО РЦОКИО. Для решения задач и систематизации действий педагогического коллектива по этому направлению работы, был определен алгоритм деятельности образовательной организации по реализации программы стажировки ППК (далее-алгоритм), который включал в себя три этапа: подготовительный, организационный, этап реализации программы стажировки ППК.

На подготовительном этапе работы была определена ППК «Обновление профессиональной деятельности педагога общеобразовательной организации в условиях электронного обучения и дистанционных образовательных технологий», в рамках которой планировалась реализация программы стажировки. Содержание ППК направлено на развитие профессиональных компетенций педагогических работников общеобразовательных организаций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в условиях цифровой образовательной среды на этапе цифровой трансформации образования. Целью ППК является содействие в обновлении профессиональной деятельности педагога

общеобразовательной организации в условиях электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Выбор ППК был обусловлен наличием инновационного опыта работы МБОУ «Лицей № 23» в рамках реализации инновационного проекта «Цифровое образование как способ организации и сопровождения образовательного процесса в условиях цифровой образовательной среды».

В рамках подготовительного этапа был определен состав тьюторов ГБУ ДПО РЦОКИО, из числа педагогических и управленческих кадров образовательной организации, необходимый для реализации программы стажировки.

Тьютор ГБУ ДПО РЦОКИО – это педагог, обеспечивающий разработку и внедрение дополнительных профессиональных программ, организующий процесс индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их образовательных потребностей, сопровождающий процесс формирования индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации, координирующий поиск информации обучающимися для самообразования [2].

В состав тьюторов, утвержденный приказом ГБУ ДПО РЦОКИО, были включены 7 педагогов МБОУ «Лицей № 23». Все тьюторы соответствуют предъявляемым к ним требованиям в части опыта работы и соответствующей квалификации по направлению реализуемой программы стажировки ППК.

Необходимо отметить, что к разработке программы стажировки ППК и ее методического обеспечения были привлечены педагогические работники МБОУ «Лицей № 23», участвующие в реализации инновационного проекта, имеющие высшие квалификационные категории и соответствующий опыт методической работы, принимавшие участие в мероприятиях регионального уровня, в том числе и в работе межмуниципальных проектных групп в рамках образовательной агломерации по развитию систем оценки качества образования в 2021 году (таблица 1).

Таблица 1

Кадровые ресурсы МБОУ «Лицей № 23», реализующие инновационный проект

Показатели кадровых ресурсов МБОУ «Лицей № 23»	Педагогические работники, реализующие инновационный проект	Педагогические работники, принимавшие участие в разработке методических материалов для реализации программы стажировки	Педагогические работники, принимавшие участие в реализации программы стажировки
Количество педагогических работников / управленческих кадров	41/6	8/3	4/3
Количество педагогических работников, имеющих высшую и (первую) квалификационные категории /кандидаты наук	32 (6)/2	7 (0)/1	4 (0)/-
Количество педагогических работников, повысивших собственную квалификацию в 2021 год	33	8	4
Количество педагогических работников, являющихся тьюторами	7	6	4
Количество педагогических работников, являющихся членами межмуниципальных проектных групп в рамках образовательной агломерации по развитию систем оценки качества образования (2021 год)	3	3	3

За период с 2020 до 2021 годы тьюторы, участвующие в реализации программы стажировки, повысили свою квалификацию по следующим направлениям:

Обновление профессиональной деятельности педагога общеобразовательной организации в условиях электронного обучения и дистанционных образовательных технологий – 7 человек (100%);

Использование современных дистанционных технологий и интерактивных сред электронного обучения в организации образовательного процесса в школе в условиях сложной санитарно-эпидемиологической обстановки с учетом требований ФГОС – 7 человек (100 %);

Формирование информационно-управленческой культуры педагога образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды – 7 человек (100 %);

Инструменты дистанционного обучения в

цифровой школе - 6 человек (75%);

Цифровая трансформация как фактор развития информационно-управленческой культуры руководства образовательной организацией – 2 человека (30 %);

Обеспечение безопасности информации в образовательной организации – 1 человек (15%).

На организационном этапе руководителем МБОУ «Лицей № 23» был издан приказ, согласно которому были определены состав рабочей группы (из числа тьюторов) и регламент работы рабочей группы по разработке программы стажировки ППК и необходимых методических материалов для ее реализации. Рабочей группой были разработаны: программа стажировки «Содержательные аспекты обновления деятельности педагога в условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий» и информационно – методические материалы, необходимые для работы

слушателей: методические рекомендации для освоения программы стажировки, рабочая тетрадь, включающая комплекс заданий по темам программы стажировки, дополнительные материалы, отражающие инновационный опыт работы МБОУ «Лицей №23» по направлению программы стажировки.

Необходимо подчеркнуть, что рабочая тетрадь «Содержательные аспекты обновления деятельности педагога в условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий», содержала комплекс практико-ориентированных заданий по темам программы стажировки: «Модели электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ», «Виды и формы электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ», «Средства электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ», «Дидактические особенности и возможности ресурсов и элементов дистанционного обучения (на примере СДО Moodle)».

Имеющийся инновационный опыт работы, соответствующий содержанию программы стажировки ППК, был представлен в методических материалах «Из опыта работы МБОУ «Лицей № 23». В данных материалах представлены: нормативные основания применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в общеобразовательной организации (ОО), перечень документов, регламентирующих процесс внедрения цифровой образовательной среды, фрагменты локальных документов МБОУ «Лицей № 23», модели электронного обучения, применяемые в ОО, опыт реализации механизма оценки эффективности дистанционного обучения в образовательной организации, план проведения педагогического совета в МБОУ «Лицей № 23» с использованием видеоконференцсвязи, регламент использования электронных учебников и электронных тренажеров в учебном процессе, дорожная карта по внедрению в деятельность организации образовательной платформы цифрум23.рф, разработанной на основе Moodle, инструкция для обучающихся по работе с образовательной платформой, лист оценивания

технологической карты урока, который используется в МБОУ «Лицей № 23» для осуществления контроля в рамках внутренней системы оценки качества образования и другие практические материалы, отражающие опыт работы ОО в рамках программы стажировки.

Таким образом, по окончании организационного этапа были разработаны и представлены на согласование ГБУ ДПО РЦОКИО программа стажировки, рабочая тетрадь для слушателей, сборник дополнительных материалов из опыта работы МБОУ «Лицей № 23».

На этапе реализации программы стажировки ППК была представлена информация на официальном сайте ОО об участии педагогических работников МБОУ «Лицей № 23» в реализации программы стажировки.

Координация деятельности МБОУ «Лицей № 23» на данном этапе была регламентирована приказом ГБУ ДПО РЦОКИО «Об организации обучения по ППК «Обновление профессиональной деятельности педагога общеобразовательной организации в условиях электронного обучения и дистанционных образовательных технологий» в части расписания занятий для тьюторов и закрепления за ними конкретных тем ППК, реализуемых в форме стажировки.

Непосредственно этап реализации программы стажировки проводился в очном режиме, в соответствии с разработанной программой стажировки ППК с использованием таких форм проведения практических занятий, как интерактивный и компьютерный практикум, анализ педагогических ситуаций, рефлексивный семинар – практикум, кейс – study, педагогическое проектирование и творческая лаборатория. Использование методических материалов при реализации программы стажировки способствовало повышению профессионального уровня педагогических работников за счет решения ситуационных практико-ориентированных заданий.

На этапе реализации программы стажировки в качестве продукта инновационной деятельности МБОУ «Лицей № 23» слушателям был представлен информационно-технологический ресурс – образовательная платформа <http://цифрум23.рф/>, разработанная с использованием системы дис-

танционного обучения Moodle. Данный ресурс содержит электронные курсы внеурочной деятельности, созданные педагогическими работниками МБОУ «Лицей № 23». Использование информационно-технологического ресурса позволило при реализации программы стажировки ППК на практике разобрать вопросы, связанные с дидактическими особенностями систем дистанционного обучения (на примере Moodle), нормативным обеспечением внедрения образовательной платформы в деятельность учреждения, а также обсудить положительные эффекты использования электронных курсов в подготовке обучающихся к олимпиадам, итоговой аттестации, обучению по индивидуальным учебным планам.

Результатом работы тьюторов со слушателями программы стажировки стала проведенная рефлексия, в ходе которой были заполнены оценочные листы, позволяющие определить уровень удовлетворенности слушателями работой тьюторов и выявить затруднения при освоении программы стажировки.

Слушателями были конкретизированы затруднения: представленные задания в рабочей тетради и методических материалах не имеют адресной дифференциации по уровням сложности, что вызывало затруднения при их выполнении отдельными слушателями. Был сделан вывод о необходимости подготовки для слушателей комплекса адресных дифференцированных заданий с разным уровнем сложности.

По результатам реализации программы стажировки слушатели программы получили практические навыки, направленные на развитие у педагогов информационно-управленческой культуры, а именно на формирование профессиональных компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в условиях цифровой образовательной среды на этапе цифровой трансформации. Реализация практико-ориентированной программы стажировки ППК с применением методических материалов позволила слушателям на практике отработать формы и приёмы организации образовательного процесса по направлению программы стажировки, осуществить рефлексию собствен-

ной деятельности и получить практический опыт по внедрению в собственную деятельность инновационных форм и методов работы, используемых в МБОУ «Лицей № 23».

Участие в реализации программы стажировки ППК позволило тьюторам осуществить профессиональное консультирование педагогических работников более опытными специалистами, создать психологически комфортные условия для субъектов профессиональной деятельности, организовать продуктивное практико-ориентированное внутригрупповое взаимодействие педагогических работников и способствовало повышению их профессионального уровня.

Диссеминация инновационного опыта МБОУ «Лицей № 23» по реализации программы стажировки осуществлялась через презентационное представление данного опыта в сентябре 2021 года на тренд – сессии «Стажировки как площадки мотивации непрерывного профессионального развития педагогов по компетенциям оценки качества образования, информационно – управленческой культуры и цифровой трансформации», в рамках которой были представлены: материальные и кадровые условия реализации программы стажировки, программа стажировки, содержательная характеристика методических материалов, видеоматериалы о создании и тиражировании продуктов инновационной деятельности. Презентационные материалы и видеоматериалы размещены на виртуальной информационно – методической площадке ГБУ ДПО РЦОКИО.

Данная форма диссеминации инновационного опыта позволила представить педагогический и управленческий опыт МБОУ «Лицей № 23» при реализации программы стажировки ППК и получить необходимый опыт организационной и методической работы, способствующих совершенствованию профессиональных компетенций.

Список литературы

1. Дильдина, Н.А. Методическая работа в дошкольной образовательной организации: учеб.-метод. пособие / Н. А. Дильдина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера». 2018. –

С.102.

2. Концепция взаимодействия ГБУ ДПО РЦОКИО с проектными и опорными площадками в условиях реализации национального проекта «Образование» и региональной политики в сфере оценки качества образования: приказ ГБУ ДПО РЦОКИО от 19.02.2020 г. № 118-ОД. - URL:- <https://rcokio.ru/files/pages/Koncepciya.docx> (дата обращения: 01.12.2021)

3. О Порядке признания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками: постановление Правительства Челябинской области от 19 ноября 2014 года № 603-П – URL: <https://docs.cntd.ru/document/423843325> (дата обращения 30.11.2021).

4. Паспорт национального проекта «Образование» - URL: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie> (дата обращения 30.11.2021).

5. Разработка, оформление и экспертиза инновационных продуктов : методические рекомендации для руководителей, заместителей руководителей, методистов образовательных организаций / авт.-сост.: Н. М. Кириллова. – Ханты – Мансийск, 2015.– 129 с.

6. Скочилова, Е. Ю. Роль стажировок в практике – ориентированном подходе реализации программ повышения квалификации дополнительного профессионального образования / Е. Ю. Скочилова, Л. В. Пекарская // Научно – методическое обеспечение оценки качества образования. – 2021. - №1(12). – С.136-142.

7. Фефелова, О. Е. Инновационный педагогический опыт: от концептуальной идеи к антропoprактике инновационного образования / О. Е. Фефелова // Теория и практика общественного развития. – 2013.- № 8. – С. 162-164. - ISSN 2072-7623

References

1. Dil'dina, N.A. Metodicheskaya rabota v doshkol'noj obrazovatel'noj organizacii: ucheb. - metod. posobie / N. A. Dil'dina. – CHelyabinsk: Izdvo ZAO «Biblioteka A. Millera». 2018. – S.102.

2. Концепция взаимодействия ГБУ ДПО РЦОКИО с проектными и опорными площадками в условиях реализации национального проекта «Образование» и региональной политики в сфере оценки качества образования: приказ ГБУ ДПО РЦОКИО от 19.02.2020 г. № 118-ОД. - URL:- <https://rcokio.ru/files/pages/Koncepciya.docx> (дата обращения: 01.12.2021)

RCOKIO s proektnymi i opornymi ploshchadkami v usloviyah realizacii nacional'nogo projekta «Образование» i regional'noj politiki v sfere ocenki kachestva obrazovaniya: prikaz GBU DPO RCOKIO ot 19.02.2020 g. № 118-OD. - URL:- <https://rcokio.ru/files/pages/Koncepciya.docx> (data obrashcheniya: 01.12.2021)

3. О Порядке признания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками: постановление Правительcтва CHelyabinskoy oblasti ot 19 noyabrya 2014 goda № 603-P – URL: <https://docs.cntd.ru/document/423843325> (data obrashcheniya 30.11.2021).

4. Passport nacional'nogo projekta «Образование» - URL: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie> (data obrashcheniya 30.11.2021).

5. Razrabotka, oformlenie i ekspertiza innovacionnyh produktov : metodicheskie rekomendacii dlya rukovoditelej, zamestitelej rukovoditelej, metodistov obrazovatel'nyh organizacij / avt.-sost.: N. M. Kirillova. – Hanty – Mansijsk, 2015.– 129 s.

6. Skochilova, E. YU. Rol' stazhirovok v praktiko – orientirovannom podhode realizacii programm povysheniya kvalifikacii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya / E. YU. Skochilova, L. V. Pekarskaya // Nauchno – metodicheskoe obespechenie ocenki kachestva obrazovaniya. – 2021. - №1(12). – S.136-142.

7. Fefelova, O. E. Innovacionnyj pedagogicheskij opyt: ot konceptual'noj idei k antropopraktike innovacionnogo obrazovaniya / O. E. Fefelova // Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. – 2013.- № 8. – S. 162-164. - ISSN 2072-7623

Сведения об авторах

Антоненкова Милана Сергеевна – заместитель директора МБОУ «Лицей № 23», Челябинская обл., г. Озерск

Скочилова Елена Юрьевна – начальник отдела научно-методического-обеспечения дополнительного профессионального образования ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования»,

г. Челябинск

Information about authors

Antoninkova M.S. – Deputy Headmaster
«Lyceum 23», Chelyabinsk region, Ozersk

Skochilova E.Yu. – Head of the Department of Scientific and Methodological Support of Additional Professional Education, Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education, Chelyabinsk

УДК 378.046.4

СТАЖИРОВКА КАК ФАКТОР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Л.А. Голощапова, О.С. Селиванова, С.А. Моисеенко

В статье рассмотрен опыт участия ОО - региональной инновационной площадки (МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» г.Верхнего Уфалея) в реализации программы стажировки в рамках дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации) в процессе реализации инновационного проекта региональной инновационной площадки. Стажировка выступает одной из важнейших форм совершенствования компетенций руководителей образовательных организаций и педагогов в области внедрения элементов информационно-управленческой культуры и приобретает особую актуальность в условиях цифровой трансформации образования.

Ключевые слова: стажировка, цифровая образовательная среда, внутренняя система оценки качества образования, информационно-управленческая культура педагога, профессиональные компетенции, тьютор.

Модернизация образования обеспечивается, как известно, не только обновлением его содержания, но трансформацией его форм. Одним из актуальных направлений развития образования на современном этапе является освоение новых и совершенствование профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой трансформации образования.

В условиях существующих ограничений нередко «совершенствование профессиональ-

ных компетенций педагогических работников в рамках обучения по программам повышения квалификации с применением стажировок происходит в деятельностной форме, в том числе с использованием форм онлайн-обучения» [6].

Актуальность повышения квалификации педагогических работников в системе дополнительного профессионального образования с применением практико-ориентированного подхода, в частности, реализация программ стажировок состоит в нескольких важных положениях. Во-первых, трансляция опыта деятельности на горизонтальном уровне от учителя к учителю, способна, на наш взгляд, ускорить процесс усвоения информации. Во-вторых, привлечение тьюторской команды региональной инновационной площадки к реализации программы стажировки способствует актуализации локально-нормативной базы и в определенной степени совершенствованию и развитию ВСОКО.

Стажировка в данном контексте рассматривается как «самостоятельный вид дополнительного профессионального образования или один из разделов учебного плана при повышении квалификации и профессиональной переподготовке специалистов, основной целью которого является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также изучение передового опыта, приобретение профессиональных и организатор-

ских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности» [5].

Особенно актуальным данный вид деятельности оказывается в условиях цифровой трансформации образования.

Часто цифровую трансформацию образования рассматривают как планомерный и поэтапный процесс движения всей образовательной системы к новым формам усвоения и переработки информации. По мнению исследователей, «цифровизация образования должна начинаться и продолжаться с учителя, руководителя, их сознания и профессиональных компетенций» [2, 14].

Цифровая трансформация образования меняет формы деятельности общеобразовательных организаций. К их числу относятся совершенствование компетенций педагогов и руководителей за счет расширения сферы деятельности в цифровой образовательной среде: изменение качества управления образовательной организацией, усиление обмена информации на горизонтальном и вертикальном уровне. При этом следует понимать, что все указанные процессы в конечном итоге выступают своеобразным импульсом к обновлению всей системы деятельности ОО, и, соответственно внутренней системы оценки качества образования.

Инновационный проект, реализуемый на базе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Верхнего Уфалея в течение последних двух лет, позволил накопить значительный опыт в контексте применения информационно-коммуникационных технологий в управлении ОО и обозначил актуальность его трансляции.

Востребованность подобного опыта в системе образования области позволила педагогам ОО реализовать свой научно-методический и управленческий потенциал по распространению и трансляции опыта деятельности, актуального в системе непрерывного развития профессионального мастерства педагогов, через участие в тьюторском сопровождении программ стажировок по теме: «Содержательные аспекты формирования информационно-управленческой культуры руководителя образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды» в рамках реализации программы повышения

квалификации «Формирование информационно-управленческой культуры руководителя образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды».

Соответственно, для коллектива ОО, нацеленного на освоение новых профессиональных компетенций, связанных с цифровизацией образования, участие в тьюторской поддержке программ повышения квалификации состоялось как относительно новая форма деятельности ОО и стала очередным этапом в реализации регионального инновационного проекта.

Целью данной программы стажировки являлось содействие в формировании у руководителей ОО информационно-управленческой культуры профессиональной деятельности в условиях цифровой образовательной среды.

Соответственно, фундаментом формирования информационно-управленческой культуры у руководителя образовательной организации является создание внутренней локальной нормативной базы в рамках полномочий образовательной организации, позволяющей сделать данный процесс управляемым и обоснованным. В рамках реализации программы стажировки слушателям был представлен пакет основных документов, формирующих информационную политику образовательной организации: регламент работы педагогов и обучающихся МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Верхнего Уфалея в социальных сетях; кодекс этики и служебного поведения педагогических работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Верхнего Уфалея; положение об официальной группе в социальных сетях МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» г. Верхнего Уфалея; план мероприятий и практических занятий по преодолению профессиональных затруднений педагогов образовательной организации по работе в системе «Сетевой город. Образование».

Фактически все указанные документы не только аккумулировали практический опыт деятельности образовательной организации в контексте реализации инновационного проекта по теме: «Формирование информационной политики образовательной организации», но способствовали модернизации ВСОКО образова-

тельной организации в данном направлении.

В первую очередь роль руководителя образовательной организации направлена на формирование информационно-управленческой культуры у педагогического коллектива за счёт создания оптимальных условий для её формирования исключительно у каждого педагога. Информационно-управленческая культура педагога представляет собой «систему ценностно-смысловых приоритетов, положенных в основу субъект-субъектного взаимодействия пользователей ИК-инфраструктуры, обладающих информационно-коммуникативной компетентностью, способствующей формированию имиджевой и репутационной культуры управленческого и педагогического сообщества системы образования» [3, с. 14]. Задача педагога – освоение новых профессиональных компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в условиях цифровой образовательной среды на текущем этапе цифровой трансформации образования [4, с.26].

Расширение деятельности региональной инновационной площадки в направлениях реализации информационной политики в ОО привело к переосмыслению роли педагогов в данном процессе и в организации формального и неформального повышения квалификации педагогов по восполнению профессиональных дефицитов и затруднений в организации учебного процесса в условиях ЦОС. Успех в реализации поставленных задач во многом зависит от сформированности у руководителя образовательной организации информационно-управленческой культуры, которую он трансформирует на формирование информационно-управленческой культуры педагогов в образовательной организации.

Нельзя не отметить, что участие в реализации программы стажировки в рамках обучения руководителей образовательных организаций по программе повышения квалификации «Формирование информационно-управленческой культуры руководителя образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды» была призвана способствовать не только овладению слушателями запланированных

компетенций, но совершенствованию профессиональных компетенций самих тьюторов.

Основные задачи реализации программы стажировки в рамках обучения по программам повышения квалификации были определены как: систематизация представлений руководителей ОО о нормативно-правовых основаниях формирования информационно-управленческой культуры; формирование представлений о модели информационно-управленческой культуры руководителя в условиях цифровой трансформации образования; совершенствование компетенций руководителей в использовании прикладных аспектов информационно-управленческой культуры в деятельности ОО.

В программу стажировки в рамках обучения вошли такие актуальные вопросы, как: социальные сети и мессенджеры как способ коммуникации между руководителем и другими участниками образовательного процесса; ресурсы образовательной организации в контексте преодоления руководителем профессиональных дефицитов в цифровой среде; различные практики применения руководителем социальных сетей в контексте формальных и неформальных аспектов деятельности ОО.

Фактически рассмотрение указанных тем и практических аспектов и их воплощения в практическую деятельность было призвано совершенствовать правовые, психолого-педагогические, коммуникативные и методические компетенции руководителей ОО.

Как можно заметить из поставленных задач программы стажировки, формирование информационно-управленческой культуры руководителя обеспечивается через организацию предпосылок и создания условий в ОО для овладения педагогами основами информационно-управленческой культуры.

В дальнейшем практическое применение и совершенствование данных компетенций педагогов также напрямую зависит от качества управленческой деятельности руководителя ОО.

Участие региональной инновационной площадки в тренд-сессии по теме: «Стажировки как площадки мотивации непрерывного профессионального развития педагогов по компетенци-

ям оценки качества образования, информационно-управленческой культуры и цифровой трансформации» в рамках деловой программы совещания Южно-Уральского педагогического Собрания «Эффективные механизмы и новые инструменты управления воспитанием социально ответственной личности» позволило презентовать участникам мероприятия программу стажировки «Прикладные аспекты развития у педагогов и руководителей общеобразовательной организации информационно-управленческой культуры» как актуального средства реализации практико-ориентированного подхода к повышению квалификации педагогических работников.

Таким образом, участие педагогов ОО в тьюторском сопровождении программы стажировки программы повышения квалификации «Формирование информационно-управленческой культуры руководителя образовательной организации в условиях цифровой образовательной среды» можно рассматривать как многоаспектный процесс, с позиции мотивационной роли стажировочных площадок в непрерывном профессиональном развитии педагогов по компетенциям оценки качества образования, информационно-управленческой культуры и цифровой трансформации образования.

Очевидно, что проведение стажировки в рамках реализации программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации) приобретает огромное значение в контексте освоения педагогами новых компетенций в условиях цифровой трансформации образования. Слушатели в процессе обучения по программам повышения квалификации с применением стажировки получают не только новые знания и навыки, но и приобретают опыт практического применения этих знаний и опыта в профессиональной деятельности, а тьюторы – стимул для дальнейшего совершенствования транслируемых компетенций [1, с.48]. Соответственно, роль стажировок в повышении квалификации педагогов будет неуклонно возрастать, поскольку «максимальная приближенность программ повышения квалификации с применением стажировок к практической профессиональной деятельности обеспечивает

максимальное изучение инновационного опыта образовательных организаций и повышение не только качества и результативности образовательного процесса повышения квалификации педагогических и руководящих работников в сфере образования, но и мотивирует педагогов к непрерывному профессиональному развитию» [6].

Список литературы

1. Актуальные вопросы совершенствования внутренних систем оценки качества образования на основе региональной модели оценки качества общего образования : методические рекомендации для руководителей образовательных организаций Челябинской области / А. А. Барабас, Ю. Ю. Баранова, И. В. Латыпова [и др.]; ГБУ ДПО "Региональный центр оценки качества и информатизации образования". - Челябинск : РЦОКИО, 2017. - 130 с. - ISBN 978-5-906934-16-1
2. Баранова, Ю. Ю. Региональная политика в сфере оценки качества образования в условиях цифровизации образования / Ю. Ю. Баранова // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. - 2020. - №3(11). – С. 12- 16.
3. Баранова, Ю. Ю. Аспекты взаимодействия регионального центра оценки качества и информатизации образования с профессиональным сообществом в рамках реализации региональной политики в сфере оценки качества образования / Ю. Ю. Баранова, Е. А. Солодкова // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. - 2021. - № 1(12). – С. 27- 31.
4. Концепция (обновленная) региональной системы оценки качества образования (Челябинская область). - 2-изд., испр. и доп. - Челябинск : РЦОКИО, 2020. - 129 с. - ISBN 978-5-906934-42-0
5. Словарь терминов и понятий дополнительного профессионального образования / автор-составитель М. А. Лямзин, М. Т. Громкова. – Москва: ИРДПО, 2013. – 29 с.
6. Сkochилова, Е. Ю. Роль стажировок в практико-ориентированном подходе реализации программ повышения квалификации дополнительного профессионального образования / Е. Ю. Сkochилова, Л. В. Пекарская // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. - 2021. - № 1(12). – С. 136- 142.

References

1. Aktual'nye voprosy sovershenstvovaniya vnutrennih sistem ocenki kachestva obrazovaniya na osnove regional'noj modeli ocenki kachestva obshchego obrazovaniya : metodicheskie rekomendacii dlya rukovoditelej obrazovatel'nyh organizacij CHelyabinskoy oblasti / A. A. Barabas, YU. YU. Baranova, I. V. Latypova [i dr.]; GBU DPO "Regional'nyj centr ocenki kachestva i informatizacii obrazovaniya". - CHelyabinsk : RCOKIO, 2017. - 130 s. - ISBN 978-5-906934-16-1

2. Baranova, YU. YU. Regional'naya politika v sfere ocenki kachestva obrazovaniya v usloviyah cifrovizacii obrazovaniya / YU. YU. Baranova // Nauchno-metodicheskoe obespechenie ocenki kachestva obrazovaniya. - 2020. - №3(11). - S. 12- 16.

3. Baranova, YU. YU. Aspekty vzaimodejstviya regional'nogo centra ocenki kachestva i informatizacii obrazovaniya s professional'nyim soobshchestvom v ramkah realizacii regional'noj politiki v sfere ocenki kachestva obrazovaniya / YU. YU. Baranova, E. A. Solodkova // Nauchno-metodicheskoe obespechenie ocenki kachestva obrazovaniya. - 2021. - № 1(12). - S. 27- 31.

4. Konceptiya (obnovlennaya) regional'noj sistemy ocenki kachestva obrazovaniya (CHelyabinskaya oblast'). - 2-izd., ispr. i dop. - CHelyabinsk : RCOKIO, 2020. - 129 s. - ISBN 978-5-906934-42-0

5. Slovar' terminov i ponyatij dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya / avtor-sostavitel' M. A. Lyamzin, M. T. Gromkova. - Moskva: IRDPO, 2013. - 29 s.

6. Skochilova, E. YU. Rol' stazhirovok v praktiko-orientirovannom podhode realizacii programm

povysheniya kvalifikacii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya / E. YU. Skochilova, L. V. Pekarskaya // Nauchno-metodicheskoe obespechenie ocenki kachestva obrazovaniya. - 2021. - № 1(12). - S. 136- 142.

Сведения об авторах

Голощапова Людмила Александровна – директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1», Челябинская обл., г. Верхний Уфалей

Селиванова Ольга Сергеевна – кандидат философских наук, заместитель директора по методической работе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1», Челябинская обл., г. Верхний Уфалей

Моисеенко Сергей Алексеевич – заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1», Челябинская обл., г. Верхний Уфалей

Information about authors

Goloshchapova L.A. – Director of Municipal Budget Education Institution «Secondary school №1», Chelyabinsk region, Verkhniy Ufaley

Selivanova O.S. – Candidate in Philosophical Sciences, Deputy Director in Methodological Work of Municipal Budget Education Institution «Secondary school №1», Chelyabinsk region, Verkhniy Ufaley

Moiseenko S.A. – Deputy Director in Teaching and Educational Work of Municipal Budget Education Institution «Secondary school №1», Chelyabinsk region, Verkhniy Ufaley

***Shkolnikova M.Yu., Nikolaeva V.V., Sokolova E.I.* Informative aspect of renewal of regional network expert society Concept under the conditions internal education quality assessment development**

The experience of regional network expert society Concept implementation is studied in the article, the necessity of Concept renewal is actualized. The authors of the article observe such aspects of Concept renewal as register formation mechanisms of regional network expert society and activity direction of regional network expert society in the sphere of education quality assessment.

Keywords: *education quality assessment, regional education quality assessment system, expert activity in the sphere of education quality assessment, regional network expert society, register of experts.*

***Dubynina T.V.* The practice of using educational platforms and services by a teacher for an objective system for assessing educational results**

This study aims to investigate the role of a teacher's practical participation of the fast-developing information and digital sphere, which included teaching methods. This environment ensures renewal of planned educational results, content of education, methods and organizational forms of educational work, methods of evaluating results. Given the examples of realization of information digital resources and technologies which create conditions for improving planning and organization of the educational process. Also extensive use of active teaching methods and transition to personalize, effective organization of study.

Keywords: *digital technologies, digital resources, evaluating educational results, information and digital environment.*

***Epova N.P.* Main activity directions of supervisor of additional professional education institution within the framework of motivating monitoring**

The article presents a description of the process of organizing the analytical direction in the activities of additional professional education institution within the framework of motivating monitoring and assessment of education quality regional managing mechanisms.

The author of the article reveals the technology for analyzing motivating monitoring results using the example of a managerial case, consistently moving on to highlighting the role of an additional professional education institution in the implementation of a full cycle of managing activities to ensure general education quality, in terms of developing conceptual documents that contain goals, indicators, methods of collecting and processing information as well as preparation of procedural documents, targeted methodological recommendations with consideration of cluster analysis and factorial approach.

In general, the author confirms the need for analytical approach development, evidence-based management in the field of education, emphasizes the relevance of the development of a regional system of scientific and methodological support based on evidence-based analysis of data on the state of the human resources of teachers and administrative personnel in the region.

Keywords: *education quality, additional professional education, data-based management, evidence-based management, motivating monitoring, education quality managing system on the base of monitoring, critical comprehension of management subject, supervisor of additional professional education institution, , distributed analytical service, the technology for analyzing motivating monitoring results, education quality managing mechanisms, center of continuous professional mastery advance of pedagogical staff, professional competence diagnostics, regional system of scientific and methodological support of pedagogical staff and administrative personnel, comprehensive support of a personified model of teaching staff advanced development.*

Barabas A.A. Contribution of regional innovational platforms in formation and implementation of regional policy in the field of education quality assessment

The article presents a work system of the Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education of Chelyabinsk region for a complex support of regional innovational platforms in the general education system of the Chelyabinsk region in the directions of education quality assessment, digitalization and digital transformation, and education quality managing mechanisms.

The article describes the activity management of regional innovational platforms within the framework of a holistic managing cycle. The strategies for complex support of regional innovational platforms are presented. The coordinating role of the Center for Continuous Improvement of Teachers' Professional Skills in the deployment of practical activities of regional innovational platforms on strategic platforms of interaction has been determined. The characteristics of school teams' innovational activities results are given and their contribution to the formation and implementation of regional policy in the field of education quality assessment are shown.

Keywords: regional policy in the field of education quality assessment, regional education quality assessment system, innovational activity in general education system, complex support of innovational activity, regional innovational platforms, managing cycle, model managing solutions, professional and public discussion and professional expertise, Center for Continuous Improvement of Teachers' Professional Skills, interaction strategies, strategic platforms for interaction (designing, internship, informational, consulting).

Timerfanov D.G., Katsay I.I., Grebneva Yu.A. Technology of different learning on the weighted average assessment system

The article reviewed a brief description of the multilevel approach to learning. There is presented the ways of improving the assessment of multilevel tasks based on the weighted average system. The article also describes the features of the development and application of multilevel tasks, examples from the experience of the teachers of the MBGO «High school №1 Chelyabinsk city». The primary results of the technology application are summed up.

Keywords: internal system for assessing the quality of education, multilevel learning technology, multilevel tasks, weighted average score.

Mishina E.V. Support for migrant adolescents' adaptation as a condition for ensuring the education quality (case study of the NAALE program in the state of Israel)

The article presents the experience of supporting the adaptation and socialization of migrant adolescents under the immigration program NAALE in the state of Israel. Author itemizes the key difficulties faced by adolescents who immigrated to Israel and the stages of their adaptation to the new social environment. The main processes of solving the key difficulties of the first stage of adaptation within the framework of the formal and informal spheres of the educational process are described.

Keywords: adolescence, adaptation of migrant adolescents, stages of adaptation of migrant adolescents, NAALE program, education quality.

Brashko E.V. «Yeshki» count as one of the conditions for creating a favorable psychological climate for increasing the cognitive activity of students

Article presents the experience of a secondary school in developing a project aimed at creating a favorable psychological climate and increasing the cognitive activity of students from grades 1 to 11. In the project's boundaries, the school has created a system for recording the cognitive activity of students with the subsequent encouragement of their motivation to learn through the accumulation of a single school currency (yeshki). Author described the experience of using modern information technologies to organize the system for accumulating points and informing students about them. Brief results of implementing the project as a mechanism for managing the quality of education are presented.

Keywords: *quality of education, quality management, cognitive activity, psychological climate, educational process, subject weeks, «yeshki» count.*

Ilyasova O.A., Bakach E.V. Corporate training culture as an instrument inside of pedagogical staff organizational training of additional professional education institution

The article actualizes the problem of continuous professional development of teachers of additional professional education. It is proposed to use the possibilities of corporate training and in particular training technologies. The experience of implementation of corporate culture training is presented. The means used in the training that ensure the development of teachers with new instruments for advanced training, the formation of a single motivational and developmental space, are shown.

Keywords: *corporate culture training, corporate training, teaching staff, additional professional education, information visualization instruments.*

Shumova I.V. From the experience of an educational organization in the formation of a system for assessing the level of achievement of the planned results of students

The article is devoted to the formation of a system for assessing the achievement of the planned results of mastering the basic educational program – this is a system aimed at ensuring the quality of education, which implies the involvement of both teachers and students in evaluation activities.

Keywords: *system for assessing the level of achievement of planned results, internal quality assessment system, external quality assessment system, federal educational standard.*

Papkova N.V. Implementation of class-time and extracurricular activity model through work on the platform for online education at school

General education institution experience in organization of class-time and extracurricular activity with the use of a platform for online education is presented. The attention in the article is paid to platform functional opportunities for the organization of in-person and distant learning.

The specialities and advantages of distant learning with the use of a platform for online education are shown.

Keywords: *digital educational environment, digital transformation, informational and communicational infrastructure, platform for online education, classes' constructor.*

Fadeev L.V., Zubairov A.F. Model of information interaction in the IT environment of the educational organization

The article presents the experience of organizing the information interaction in terms of entering data into information systems and obtaining information from them. The stages of regulating the information flow management in an educational organization are revealed.

Keywords: *information policy, information interaction, lean technologies.*

Salnikova E.A. School digital platform as an instrument of personalized education organization

Up-to-date practice of digital educational platforms appliance under the conditions of education transformation. On the level of digital economy development there is inescapable targets, tasks, educational process content and shift to personalized education that is directed to students personal potential development. Systematic shift to individual education trajectory allows to build the base for school transformation under the conditions of fast developing informational community.

Levels description of digital platforms approbation in the framework of educational institution are presented, main difficulties of implementation from the side of teachers and students are considered.

First results of school digital platform implementation «Sberclass» are made.

Keywords: *education digital transformation, digital platform, education personalized model, individual educational trajectory, school digital platform «Sberclass».*

Vedernikova L.S., Karimova N.G. Formation and development of teachers of general education institution of informational and managing culture.

The approaches to formation of teachers' informational and managing culture are presented, a mechanism of methodological work realization at school with the aim development and improvement of pedagogical workers' digital competences.

In the article the attention is paid to practical significance of systemic work in formation of teachers' informational and managing culture on the level of general education institution.

Keywords: informational and managing culture, continuous pedagogical education, digital competences of a teacher, pedagogical experience.

Yeremina E.V., Tashkinova O.O. School work organization in informational system «Pedagogical staff certification»

The article presents the experience of schoolwork in work organization in regional informational system «Pedagogical staff certification» that is put in the base of internship program content «Informative aspects of technical and technological support of holding of pedagogical staff certification procedure».

Keywords: informational system «Pedagogical staff certification», internship program, pedagogical staff certification, personnel potential management, improvement of pedagogical staff certification procedure.

Koryakina Yu.I., Voronin S.S. Tutoring support of continuous professional development of pedagogical workers in Chelyabinsk region

The article observes actuality of tutoring support, the main forms of tutoring support of continuous professional development of pedagogical workers in Chelyabinsk region are presented, and the main levels of tutor's work are described.

Keywords: continuous professional development of a teacher, tutoring support, maintenance and support of professional development of pedagogical and supervising educational institutions workers.

Latypova I.V. Improving the professional competence of the head based on the evaluation of the effectiveness of the head.

The article observes the professional competence questions of education institution supervisor. Terms «competence» and «professional competence» are observed. Separate indices of Model effectiveness assessment methodic of education institution supervisor in education institution activity support, its development, improvement of educational services quality, levels of education institution supervisor activity are studied.

Keywords: competence, professional competence, effectiveness of the head.

Ilyasova O.A., Tashkinova O.O., Vostryakova O.V. Case-technology appliance in advanced training of specialists that support pedagogical staff certification

The article substantiates the practicability of using cases in advanced training of specialists. Their resources in assessing the professionalism of listeners and all-round development in solving various pedagogical problems are shown. The conditions for cases appliance in improving the competence of specialists participating in the certification procedure of pedagogical staff are presented. The types of cases, their commitment to the development of certain knowledge of the listeners and the achieved effects are described.

Keywords: cases, teachers of educational institutions, certification, advanced training courses, distant learning, digital educational environment.

Morozov I.V. Informative aspects of specialists' training that are engaged in state final certification

The article observes informative aspects of specialists' training that are engaged in state final certification within the territory of Chelyabinsk region at the premises of Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education.

Keywords: state final certification, unified state certification, basic state examination, educational programs, assessing procedures, advanced training, distant learning, pandemic, BSE 1.0, BSE 2.0.

Kisenko V.N., Pekarskaya L.V. Activity practical aspects of regional innovational platform in internship programs implementation

The article observes activity practical aspects of regional innovational platform activity of Municipal Autonomous Education Institution «Secondary School №145» in Chelyabinsk in internship program implementation within the framework of additional professional education programs implementation (advanced training programs) that are realized by Regional Center for Quality Assessment and Informatization of Education. One of the key problems of state project «Digital educational environment» implementation is teachers' professional competence that is expressed by readiness and ability of using resources, means, and instruments of digital educational environment in children's training, upbringing and development.

Keywords: digital learning environment, regional innovation site, internship program, components of the digital learning environment, tutor support.

Voronin S.S., Nikolaeva V.V., Sokolova E.I. Presentation of the internship platform for the management of the Olympiads of schoolchildren in a general education organization

The article presents work experience of Municipal Autonomous Educational Institution «Gymnasium № 80» in Chelyabinsk as regional innovational project site for holding such education quality assessment procedures as all-Russian and regional academic Olympics.

Keywords: Olympiad of schoolchildren, professional development of a teacher, professional development, internship platform.

Bazarnova N.D., Belyaeva T.K. Coaching in work with a young teacher as an innovative form of pedagogical mentoring

The article analyzes the main interpretations of the concept of coaching, analyzes the role of a coach in the framework of pedagogical mentoring, explains the specific features of coaching, as well as presents and analyzes various classifications of coaching in the modern educational environment.

Keywords: coaching, pedagogical mentoring, young teacher, mentor, coach.

Antoninkova M.S., Skochilova E.Yu. Practical aspects in the implementation of a professional development program for teachers in an educational organization

The article observes the experience of an educational organization - a regional innovation platform in the implementation of a professional development program involving internships for teachers and managers of the educational system. The educational organization presents an algorithm for the implementation of the internship program for a professional development of pedagogical staff. The article describes the dissemination of innovative pedagogical and management experience using internship programs for professional development at the regional level.

Keywords: *educational platform, regional innovation platform, dissemination of pedagogical experience, internship program for professional development, teaching materials, tutors.*

Goloshchapova L.A., Selivanova O.S., Moiseenko S.A. Internship as a factor of teachers professional competences improvement under the conditions of digital educational environment

The article observes the participation experience of education institution – regional innovational platform (Municipal budget education institution «Secondary school №1» in Verkhniy Ufaley) in implementation of internship program within the framework of additional professional education (advanced training program) in the process of implementation process of innovational project of regional innovational platform. The internship serves as one of the most important forms of competences improvement of education institution supervisors and teachers in the field of informational and managing culture elements implementation and it obtains special relevance under the conditions of digital education transformation.

Keywords: *internship, digital educational environment, internal education quality assessment system, teacher's informational and managing culture, professional competences, tutor.*

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ СТАТЕЙ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИИ В НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОМ ЖУРНАЛЕ «НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ»

ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ СТАТЬИ

Статья должна соответствовать современным достижениям науки в рассматриваемой области знаний. Рукопись статьи и материалы для публикации в журнале должны быть оригинальными не менее, чем на 70% от общего объема текста. Содержание статьи должно соответствовать ее названию.

Публикуемая статья должна соответствовать требованиям:

- Актуальности проблематики;
- Новизны материала;
- Грамотности и терминологической корректности;
- Использования современных методов исследования;
- Корректности математико-статистической обработки результатов;
- Логичности выводов, вытекающих из материалов работы;
- Последовательности изложения материала;
- Наглядности и грамотности отображения фактологических материалов (значений, параметров, величин и т.п. (в том числе достоверности различий), их визуализации и отображения в таблицах, рисунках, графиках, схемах и т.д.);
- Корректности научного цитирования и грамотности оформления библиографических ссылок и списка литературы.

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЬИ

Параметры документа	<ul style="list-style-type: none">- Документ Microsoft Word; формат А4 (210x297 мм)- Объем статьи 4-16 страниц (0,25-1 п.л.)- Шрифт - Times New Roman; кегль – 14; межстрочный интервал – полуторный- Отступ красной строки – 1,25 см; отступ между абзацами – 0 пт- Поля: 30 мм – слева, 20 мм – сверху, снизу и справа- Выравнивание текста по ширине- Сокращения слов не допускаются, кроме общепринятых, аббревиатуры включаются в текст лишь после их первого упоминания с полной расшифровкой- Все страницы статьи, включая иллюстрации и приложения, нумеруются по порядку без пропусков и повторений
Структура статьи	<ol style="list-style-type: none">1. УДК (унифицированный десятичный классификатор)2. Название статьи (на русском и английском языках)3. Ф.И.О. автора(ов) (на русском и английском языках)4. Аннотация (не более 500 знаков с пробелами) (на русском и английском языках)5. Ключевые слова (5-7 слов) (на русском и английском языках)6. Текст работы7. Список литературы8. Сведения об авторе(ах) (на русском и английском языках): Ф.И.О., место работы, научные степень и звание, должность – для всех авторов статьи, год обучения в аспирантуре – для аспирантов, контактная информация: индекс, почтовый адрес, телефон, e-mail

Таблицы	<ul style="list-style-type: none"> - Таблицы должны содержать только необходимые данные и представлять собой обобщенные и статистически обработанные материалы. - На все таблицы должны быть приведены ссылки в тексте статьи. При ссылке следует писать слово «таблица» с указанием её номера. - Каждая таблица снабжается заголовком и вставляется в текст после абзаца с первой ссылкой на нее. - Таблицы нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы (раздела). - Перечень таблиц указывают в списке иллюстративного материала. Таблицы оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105.
Иллюстрации	<ul style="list-style-type: none"> - Иллюстративный материал может быть представлен рисунками, фотографиями, картами, нотами, графиками, чертежами, схемами, диаграммами и другим подобным материалом. - Каждая иллюстрация снабжается заголовком и вставляется в текст после абзаца с первой ссылкой на нее. - Иллюстрации нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы (раздела). - На все иллюстрации должны быть приведены ссылки в тексте статьи. При ссылке следует писать слово «рисунок» с указанием его номера. - Иллюстративный материал оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105.
Формулы	<ul style="list-style-type: none"> - При оформлении формул в качестве символов используют обозначения, установленные соответствующими национальными стандартами. - Пояснения символов должны быть приведены в тексте или непосредственно под формулой. - Формулы в тексте статьи нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы (раздела). - Номер заключают в круглые скобки и записывают на уровне формулы справа. - Формулы оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105.
Список литературы	<ul style="list-style-type: none"> - Список литературы располагается в конце текста, входит в общий объем статьи, формируется по алфавиту (сначала литература на русском языке, затем на иностранном), и оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2003. - Авторы-однофамильцев приводят в алфавите их инициалов, а труды одного автора – в алфавите названий работ. - Список литературы для оригинальной статьи – не менее 5 и не более 15 источников.
Библиографические ссылки	<p>Библиографические ссылки в тексте статьи следует давать в квадратных скобках в соответствии с нумерацией в списке литературы.</p>

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ АННОТАЦИИ СТАТЬИ

Аннотация должна быть:

- информативной (не содержать общих слов, основываться на фактологических данных);
- оригинальной;
- содержательной (отражать основное содержание статьи и результаты исследований);
- структурированной (следовать логике описания результатов в статье);
- компактной (укладываться в 6-10 строк).

Аннотация должна быть написана на русском и английском языке (перевод с русского на английский язык должен быть качественным).

Предмет, тема, цель работы указываются в том случае, если они не ясны из заглавия статьи. Метод или методологию проведения работы целесообразно описывать в том случае, если они отличаются новизной или представляют интерес с точки зрения данной работы. Результаты работы описывают предельно точно и информативно. Приводятся основные теоретические и экспериментальные результаты, новые научные факты, обнаруженные взаимосвязи и закономерности. Сведения, содержащиеся в заглавии статьи, не должны повторяться в тексте аннотации. Следует избегать лишних вводных фраз (например, «в статье рассматривается...»). В тексте аннотации следует употреблять терминологию и синтаксические конструкции, свойственные языку научных и технических документов, избегать сложных грамматических конструкций.

