

Новосибирский государственный педагогический университет

Вестник педагогических инноваций

№ 1(61) 2021

ВСЕРОССИЙСКИЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ



Марущак Евгения Борисовна
главный редактор,
кандидат психологических наук,
директор Института
дополнительного образования

Хомченко Татьяна Викторовна
заместитель главного редактора,
зам. директора Института
дополнительного образования

Редакционная коллегия

Агавелян Р. О., д-р пед. наук, проф. (Новосибирск);
Андрюченко Е. В., д-р пед. наук, проф., академик МАНПО (Новосибирск);
Андронникова О. О., канд. психол. наук, проф. (Новосибирск);
Серый А. В., д-р психол. наук, проф. (Кемерово);
Смолянинова О. Г., д-р пед. наук, проф., академик РАО (Красноярск).

Редакционный совет

Герасёв А. Д., председатель, д-р биол. наук, проф., академик МАНПО (Новосибирск);
Алтыникова Н. В., канд. пед. наук, чл.-корр. МАНПО (Москва);
Артамонова Е. И., д-р пед. наук, проф., президент МАНПО (Москва);
Гончаров С. А., д-р филол. наук, проф. (Грозный);
Жафяров А. Ж., д-р физ.-мат. наук, проф., чл.-корр. РАО (Новосибирск);
Кудинов С. И., д-р психол. наук, проф. (Москва);
Нечаев В. Д., д-р полит. наук, проф. (Севастополь);
Синенко В. Я., д-р пед. наук, проф., академик РАО (Новосибирск);
Яницкий М. С., д-р психол. наук, проф. (Кемерово);
Сидоркин А. М., д-р наук, проф., Роуд-Айленд колледж (Провиденс, США).

Учредитель:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный педагогический университет»

Журнал включен в Перечень рецензируемых научных изданий ВАК (педагогические науки; психологические науки)

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций ПИ № ФС77-76344 от 19 июля 2019 г.

Журнал размещен в Научной электронной библиотеке и включен в базу данных «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ)

© ФГБОУ ВО «НГПУ», 2021

Все права защищены

СОДЕРЖАНИЕ

КАЧЕСТВО ИННОВАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Иоффе А. Н., Бычкова Л. В., Маркова В. К. (Москва). Блочно-модульный конструктор как инструмент обучающегося сообщества педагогов для проектирования образовательных событий.....	5
Кохан Н. В., Олейник И. С. (Новосибирск). Корпоративный имидж образовательной организации как маркетинговый инструмент повышения конкурентоспособности	26
Истюфеева Ж. Н., Матвеева В. Г. (Новосибирск). Формирование имиджа дошкольного образовательного учреждения в условиях инновационной деятельности	35
Марущак Е. Б., Шкатова Н. Ю. (Новосибирск). Консалтинговое сопровождение деятельности методической службы дошкольного образовательного учреждения	42

ИННОВАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Журавлева Н. Н., Мухина А. И. (Новосибирск). Развитие дошкольного образовательного учреждения в организации деятельности городской инновационной площадки средствами информатизации.....	51
Попова Н. И., Андронов А. В., Хомченко А. С. (Новосибирск). Облачные вычисления как средство формирования образовательной среды высшего учебного заведения	59
Бывшенко А. С., Власова Н. В., Иванов Н. А., Кузьмин Д. Н., Матвеева Н. В. (Красноярск). Возможности театрального искусства в развитии переговорной компетентности педагога-медиатора.....	67
Богданова Е. В. (Новосибирск). Методическая компетентность вожатых, работающих с постоянным детским коллективом	77

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ряписова А. Г., Якушенко С. О. (Новосибирск). Психологическое просвещение субъектов инклюзивного образовательного процесса.....	87
Чернобровкина С. В. (Омск). Инновационный потенциал педагогов – сотрудников социально-психологического центра	94
Величко Е. В., Агеева Н. С., Терентьева О. Н. (Красноярск). Внедрение и распространение инноваций в период пандемии: опыт образовательных организаций г. Красноярска.....	102

Журнал основан в 2002 г.
Выходит 4 раза в год
Электронная верстка И. Т. Ильюк
Адрес редакции:
630126, г. Новосибирск,
ул. Вилюйская, 28, т. (383) 244-30-22

Печать цифровая. Бумага офсетная.
Усл.-печ. л. 9,6. Уч.-изд. л. 7,8.
Тираж 600 экз. Заказ № 21.
Формат 70×108/16.
Цена свободная
Подписано в печать 08.04.2021
Отпечатано в Издательстве НГПУ

Novosibirsk State Pedagogical University

Journal of Pedagogical Innovations

№ 1(61) 2021
ALL-RUSSIA
SCIENTIFIC-PRACTICAL
JOURNAL



Evgeniya Borisovna Maruschak
Editor-in-chief,
Candidate of Psychological Sciences,
Head of the Institute
of additional Education

Tatyana Viktorovna Khomchenko
Editor-in-Chief Assistant,
Head Assistant of the Institute
of Additional Education

Editorial Board

R. O. Agaveyan, Dr. of Psychology Sciences, Professor, Novosibirsk;
E. V. Andrienko, Dr. of Pedagogical Sciences, Professor, Academician of ASMPE, Novosibirsk;
O. O. Andronnikova, Cand. of Psychology Sciences, Associate Professor, Novosibirsk;
A. V. Seryj, Dr. of Psychology Sciences, Professor, Kemerovo;
A. G. Smolyanynova, Dr. of Pedagogical Sciences, Prof., Academician of the RAE, Krasnoyarsk.

Editorial Council

A. D. Gerasev, Chairman of Editorial Council, Dr. of Biological Sciences, Prof., Academician of ASMPE, Novosibirsk;
N. V. Altynikova, Cand. of Pedagogical Sciences, corr.-member of ASMPE, Moscow;
E. I. Artamonova, Dr. of Pedagogical Sciences, Professor, President ASMPE, Moscow;
S. A. Goncharov, Dr. of Philological Sciences, Professor, Grozny;
A. Zh. Zhafyarov, Dr. of Physical and Mathematical Sciences, Professor, Corr.-Member of the RAE, Novosibirsk;
S. I. Kudinov, Dr. of Psychology Sciences, Professor, Moscow;
V. D. Nechaev, Dr. of Political Sciences, Professor, Sevastopol;
V. Ya. Sinenko, Dr. of Pedagogical Sciences, Professor, Academician of the RAE, Novosibirsk;
M. S. Yanickiy, Dr. of Psychology Sciences, Professor, Kemerovo;
A. M. Sidorkin, PhD, Professor, Road Island College, Providence, USA.

The founders of the journal:

Federal state budgetary educational institution of higher education Novosibirsk State Pedagogical University

The Journal is included in the Higher Attestation Commission List of Peer-reviewed Scientific Journals (Pedagogical Sciences; Psychological Sciences)

© Novosibirsk State Pedagogical University, 2021
All rights reserved

The journal is registered by Federal service on supervision in sphere of communication, information technologies and mass communications PI № FC77-76344 from July, 19th, 2019

The journal is placed in the Scientific electronic library and is included in the Russian Scientific Citation Index

CONTENTS

THE QUALITY OF INNOVATIONS IN EDUCATION: THEORY AND PRACTICE

Ioffe A. N., Bychkova L. V., Markova V. K. (Moscow). Block-modular constructor as a tool of the learning community of teachers for designing educational events.....	5
Kohan N. V., Oleynik I. S. (Novosibirsk). Corporate image of an educational organization as a marketing tool for increasing competitiveness	26
Istyufeeva Zh. N., Matveeva V. G. (Novosibirsk). Formation of the image of a preschool educational institution in the conditions of innovative activities.....	35
Marushchak E. B., Shkatova N. Yu. (Novosibirsk). Consulting support for the activities of the methodological service of a pre-school educational institution	42

INNOVATIVE PROVISION OF EDUCATIONAL PROCESS

Zhuravleva N. N., Mukhina A. I. (Novosibirsk). The development of a pre-school educational institution in the organization of the city's innovation platform by means of informatization.....	51
Popova N. I., Andronov A.V., Khomchenko A. S. (Novosibirsk). Cloud computing as a means of forming the educational environment of a higher educational institution.....	59
Byvshenko A. S., Vlasova N. V., Ivanov N. A., Kuzmin D. N., Matveeva N. V. (Krasnoyarsk). The possibilities of theatrical art in the development of the negotiation competence of the teacher-mediator	67
Bogdanova E. V. (Novosibirsk). Methodological competence of drivers, working with a permanent child collective	77

PRACTICE OF INNOVATIVE EDUCATION INTRODUCTION

Ryapisova A. G., Yakushenko S. O. (Novosibirsk). Psychological enlightenment of subjects of the inclusive educational process	87
Chernobrovkina S. V. (Omsk). Innovative potential of educators - employees of the social and psychological center.....	94
Velichko E. V., Ageeva N. S., Terentyeva O. N. (Krasnoyarsk). Introduction and dissemination of innovations during the pandemic: the experience of educational organizations in Krasnoyarsk.....	102

The journal is based in 2002
Leaves 4 yearly
Electronic make-up operator I. T. Iliuk
Editors address:
630126, Novosibirsk,
Vilyuiskaya, 28, т. (383) 244-30-22

Printing digital. Offset paper
Printer's sheets: 9,6. Publisher's sheets: 7,8.
Circulation 600 issues
Order № 21. Format 70×108/16
Signed for printing 08.04.2021

КАЧЕСТВО ИННОВАЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

УДК 371

DOI: 10.15293/1812-9463.2101.01

Иоффе Андрей Наумович

Доктор педагогических наук, кандидат исторических наук, заведующий лабораторией развития личностного потенциала в образовании Института системных проектов, ГАОУ ВО города Москвы «Московский городской педагогический университет», г. Москва. E-mail: IoffeAN@mgpu.ru

Бычкова Людмила Васильевна

Кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории развития личностного потенциала в образовании Института системных проектов, ГАОУ ВО города Москвы «Московский городской педагогический университет», г. Москва. E-mail: BychkovaLV@mgpu.ru

Маркова Валерия Кирилловна

Кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник лаборатории развития личностного потенциала в образовании Института системных проектов, ГАОУ ВО города Москвы «Московский городской педагогический университет», г. Москва. E-mail: ObydenkovaVK@mgpu.ru

БЛОЧНО-МОДУЛЬНЫЙ КОНСТРУКТОР КАК ИНСТРУМЕНТ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ СООБЩЕСТВА ПЕДАГОГОВ ДЛЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СОБЫТИЙ¹

Цель статьи – обосновать блочно-модульный конструктор как инструмент, позволяющий преодолеть издержки традиционного (мероприятийного) подхода к проектированию занятий. Отмечается, что он применим не только в индивидуальной работе учителя или воспитателя, но и в деятельности обучающихся сообществ педагогов. Авторы объясняют, что событие в противовес мероприятию может стать лично значимым, насыщать образовательную деятельность новыми открытиями, смыслами и ценностями, актуализировать субъектность её участников. Это достигается за счёт подбора оригинального и актуального содержания, которое запускает двигатели присвоения нового знания – интерес и удивление. Немаловажны дизайн и организация образовательного события, пересмотр способов обмена информацией и общения с участниками. В статье описан примерный алгоритм работы с блочно-модульным конструктором, а также предложен навигатор проектирования занятия, позволяющий проработать его организационную, содержательную и мотивационную составляющие. Представлен план, на который педагоги могут опираться в совместной разработке образовательного события, приводятся техники рефлексии и обратной связи в помощь наставнику обучающегося сообщества педагогов.

В целом идея статьи состоит в том, чтобы заинтересовать обучающихся сообщества педагогов и их наставников возможностями превратить традиционные меро-

¹ Статья подготовлена в рамках государственной работы «Разработка и апробация модели обучающихся сообществ педагогов» (Государственное задание Государственного автономного образовательного учреждения высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет» на 2020–2021 учебный год).

приятия в образовательные события и совместно проектировать занятия с помощью блочно-модульного конструктора.

Ключевые слова: обучающееся сообщество педагогов, наставник, событийный подход, образовательное событие, блочно-модульный конструктор, рефлексия, обратная связь.

Ioffe Andrey Naumovich

*Doctor of Pedagogical Sciences, Candidate of Historical Sciences, Head of the Laboratory of Personality Potential Development in Education, Institute of System Projects, Moscow City University, Moscow. E-mail: IoffeAN@mgpu.ru
ORCID ID: 0000-0002-4550-6641*

Bychkova Liudmila Vasil'evna

Candidate of Historical Sciences, Leading Researcher of the Laboratory of Personality Potential Development in Education, Institute of System Projects, Moscow City University, Moscow. E-mail: BychkovaLV@mgpu.ru ORCID ID: 0000-0002-0795-7548

Markova Valeriya Kirillovna

Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Researcher of the Laboratory of Personality Potential Development in Education, Institute of System Projects, Moscow City University, Moscow. E-mail: ObydenkovaVK@mgpu.ru ORCID ID: 0000-0002-8218-2738

**BLOCK-MODULAR CONSTRUCTOR AS A TOOL
OF THE LEARNING COMMUNITY OF TEACHERS
FOR DESIGNING EDUCATIONAL EVENTS**

The purpose of the article is to substantiate a block-modular constructor as a tool to overcome the costs of the traditional approach to design lessons. It is noted that it is applicable not only in the individual work of a teacher, but also in the activities of learning communities of teachers. The authors explain that an educational event as opposed to a traditional formal event can become personally significant and saturate educational activity with new discoveries, meanings and values. It can actualize the subjectivity of its participants. This is made possible by the selection of original and relevant content, which launches the engines for the appropriation of new knowledge – interest and surprise. The design and organization of the educational event, the revision of the ways of exchanging information and communicating with participants are also important. The article describes an approximate algorithm for working with a block-modular constructor, and also offers a navigator for designing an educational event, which allows teachers to work out its organizational, content and motivational components. A plan is presented that teachers can rely on in the joint development of an educational event, techniques of reflection and feedback are given to help the mentor of the learning community of teachers.

In general, the idea of our article is to interest learning communities of teachers and their mentors in the possibilities of turning traditional formal events into personally significant educational events and collaboratively design educational events using a block-modular constructor.

Keywords: learning community of teachers, mentor, event approach, educational event, block-modular constructor, reflection, feedback.

1. Введение

Одна из серьезных проблем в государственной системе образования –

равнодушие детей к существующей образовательной практике, разочарование в сложившихся подходах к освоению

знаний, приобретению умений, отработке навыков и воспитанию. Традиции общего образования перестали отвечать на вызовы времени. Современный ребенок (особенно в подростковом возрасте) стремится ко все большей осознанности собственных действий и поступков, а любую попытку взрослых, связанную с продвижением своих целей в обучении и воспитании, воспринимает как навязывание и внешнее насилие.

В частности, исследователи и практики критикуют сложившийся в образовании мероприятиный подход, в котором рамки мероприятия заранее определены, а обучающийся занимает объектную, пассивную позицию [6; 8; 9; 18; 20–23]. Например, Н. Л. Селиванова, П. В. Степанов и И. В. Степанова отмечают, что в воспитании он приводит к «усилению объективно существующей в современной культуре тенденции к изоляции детской и молодежной субкультур от мира взрослых» [22]. Другой пример – мероприятиный подход в профориентации: «... проведение профориентационной работы на основе разрозненных и бессистемных мероприятий; пассивность и личностная невовлеченность участников; оценка результативности по количественным показателям “охвата”» [6].

Кроме того, принято считать, что деятельность учителя или воспитателя индивидуальна, и разработка заня-

тия – прерогатива отдельного педагога. Потенциал совместной деятельности педагогов иногда недооценивается.

Поиском эффективных решений обозначенных проблем занимаются сегодня ученые, практикующие психологи, педагоги. Разрабатываются как отдельные технологии и инструменты, способные повлиять на мотивацию учеников, так и новые подходы к образовательной деятельности в целом. Обосновывается потенциал обучающихся сообществ педагогов в совместном решении актуальных задач и преодолении трудностей [1–3; 16].

Так, в качестве альтернативы мероприятиному подходу предлагается переход к событийному [5; 8; 12; 20; 23]. Одним из его основоположников можно назвать М. М. Бахтина, утверждавшего значимость для человека «событийности бытия» [4, с. 7–68]. В педагогике сторонники этого подхода утверждают, что нельзя заставить человека узнавать что-то новое или навязать познавательную деятельность. События и мероприятия различаются видением субъектности его участников, отношением к импровизации и самостоятельному творчеству, выстраиванием обратной связи, представлением о планируемых результатах и важных эффектах. Для иллюстрации сущностных различий в подходах обратимся к таблице 1.

Таблица 1

Сравнение мероприятиного и событийного подходов

Мероприятийный подход	Событийный подход
1	2
Предполагает запоминание/заучивание основного (подробный конспект выступлений)	Предполагает собственное открытие (мысли, идеи)
Объектность участников мероприятия (слушатели/зрители)	Субъектность участников (со-участники)
Обратная связь в виде формальных реплик общего характера	Обратная связь как рефлексия или вопросы, которые возникают в ходе события и имеют личностный характер
Итоги и выводы спланированы заранее	Итоги и выводы создаются в ходе обсуждения

1	2
Закрытость (завершённость)	Открытость, наличие пространства для размышлений как в ходе, так и по завершении
Жесткая сценарность без вариативности (все спланировано от первого шага до последнего)	Сценарность с достаточной зоной импровизации (гибкий подход к сценарию)

За счет перечисленных особенностей событийный подход позволяет превратить формальные мероприятия: занятия в дошкольных группах, уроки, внеклассные собрания и т. д., в лично значимые образовательные события. *«Событийный подход нацелен на собственные открытия, мысли и идеи; продуцирование вопросов в процессе за-*

нятия; внутреннюю мотивацию и поиск личностных смыслов познания; открытость образовательного пространства для поиска, сомнений и размышлений; импровизацию и вариативность в проведении занятия» [24]. Представим на схеме характеристики образовательного события, которые позволяют достигать обозначенных эффектов (рис. 1).



Рис. 1. Характеристики образовательного события

Событийный подход привлекателен и интересен для педагогов, но при его реализации на практике они могут столкнуться с целым комплексом затруднений. Важнейшее из них – планирование образовательного события (далее в контексте статьи мы будем признавать слова «занятие» и «событие» синонимами). Поэтому, по нашему мнению, недостаточно обосновать и декларировать

важность событийного подхода в противовес мероприятию. Важно предложить инструмент, который позволит преодолевать издержки мероприятию и системно выстраивать образовательные события.

Таким инструментом мы считаем блочно-модульный конструктор, который разработал А. Н. Иоффе [12; 14]. Традиционно мы рассматривали его

в индивидуальной работе учителя или воспитателя. В данной статье мы предлагаем отнести к БМК как инструменту и одновременно способу деятельности обучающихся сообществ педагогов. Например, с его помощью они могут разрабатывать событийные интегрированные уроки, позволяющие реализовать метапредметный подход к проведению занятий. Это исследовательское поле представляется нам чрезвычайно актуальным для отечественного образования, поскольку до сих пор в педагогической практике ведущие позиции сохраняются за предметным преподаванием. Опираясь на системную методологию и учитывая событийный подход в образовании, рассмотрим, как именно обучающееся сообщество педагогов может использовать БМК.

2. Блочно-модульный конструктор занятия в деятельности обучающегося сообщества педагогов

Обучающееся сообщество педагогов – неформальное объединение учителей или воспитателей, нацеленное на совместное решение проблем, которые возникают в их профессиональной деятельности. Главный признак обучающегося сообщества – взаимообучение (обучаются все: и инициаторы обсуждения проблемы, и педагоги, предлагающие способы их решения). При этом под проблемами мы понимаем не столько конкретные затруднения и даже конфликты, сколько ситуации, в которых есть точки роста для педагогов и учеников. К примеру, недостаточная функциональная грамотность или пассивность детей на занятиях – это уже поводы для дискуссии в обучающемся сообществе. Педагоги могут не просто обмениваться успешными приёмами обучения и воспитания, а совместно проектировать занятия – как для интеграции успешного опыта нескольких учителей и повышения качества разработок, так и для решения про-

блем с использованием метода Lesson Study [1–3; 25; 26; 28–30].

Такая работа более продуктивна, когда у обучающегося сообщества педагогов есть наставник. Он организует пространство для взаимодействия, поддерживает позитивную атмосферу и отслеживает групповую динамику, помогает удерживать общий замысел, следовать плану и достигать главного результата, не отвлекаясь на всё второстепенное. Наставник может быть постоянным или ситуативным. В первом случае он постоянно сопровождает деятельность сообщества, во втором – проявляется как активный участник, инициатор и (или) организатор совместного проектирования занятия с помощью БМК.

Встреча педагогов, которые будут проектировать занятие, может начинаться с изучения БМК, если они не знакомы с этим инструментом. Рассказать о нём может как наставник, так и любой другой член обучающегося сообщества, который о нём читал или уже применял на практике. У всех участников должен быть доступ к основным изображениям, которые в сжатой и наглядной форме позволяют составить представление о БМК (табл. 2, 3). Простые схемы можно нарисовать на флипчарте или доске, более сложные – распечатать для всех. При этом навигатор проектирования занятия целесообразно продублировать на крупном листе ватмана, маркерной стене или большой доске. Это будет способствовать тому, чтобы участники разрабатывали занятие не индивидуально или по парам, а в подгруппах или всем сообществом, если оно небольшое (до 7 человек).

Итак, рассмотрим БМК подробнее. Это инструмент проектирования образовательных событий нелинейной структуры, включающий в себя детальное описание базовых блоков занятия (организационный, мотивационный, информационный, практический, оценочный

и рефлексивный) с потенциалом их вариативного наполнения [11; 13]. Блоки конструктора представлены в таблице 2.

Таблица 2

Блочно-модульный конструктор занятия

Организационный блок	Информационный блок	Практический блок	Мотивационный блок
	Оценочный блок	Рефлексивный блок	

Блоки БМК в действительности можно рассматривать как составные части довольно универсального и гибкого конструктора, который, с одной стороны, задает некоторые рамки занятия, с другой – позволяет ученикам прожить каждое конкретное занятие как событие, поскольку в нем создаются возможности для конструктивного сотрудничества, приветствуется внесение изменений в первичный план, ожидается вклад каждого в происходящее, а также предполагается некоторая незавершенность действий, мотивирующая на самостоятельное или коллективное продолжение захватывающего процесса познания, начатого на занятии.

Каждый блок является инвариантным при планировании занятия (его присутствие необходимо на любом занятии), но его объем и внутреннее наполнение вариативны. Более того, на конкретном занятии некоторые блоки могут быть фактически объединены и/или реализовываться параллельно (например, информационный и практический), а также развертываться в разной последовательности.

При этом организационный и мотивационный блоки являются системообразующими и пронизывают все пространство занятия. Нельзя утверждать, например, что организационный блок присутствует только в самом начале занятия (чаще всего он ассоциируется у большинства педагогов с так называемым оргмоментом). Также сложно себе представить, что на занятии мотивационный блок завершится, например, де-

монстрацией интересного опыта.

Пробудить интерес к содержанию занятия – это полдела. Гораздо важнее помочь ученику удержать эту высокую мотивационную планку, чтобы он захотел пуститься в самостоятельное плавание по морям познания. А самое желаемое для каждого профессионала – добиться эффекта Зейгарник (в педагогической деятельности его можно трактовать так: незавершенность интересного действия создает высокую внутреннюю мотивацию к продолжению и завершению начатого на занятии).

Отметим также, что все блоки БМК взаимосвязаны. Это довольно очевидно для пар блоков, расположенных в центральной части таблицы 2: информационный блок связан с практическим, оценочный – с рефлексивным. В ряде случаев можно говорить об их пограничности и взаимопроникновении. Например, обратная связь является значимой частью формирующего оценивания, но как инструмент используется и в рефлексии. Без четкого целеполагания, которое мы связываем прежде всего с организационным и мотивационным блоками, невозможны оценивание и рефлексия, а также отбор содержания (информационный и практический блоки). Взаимопроникновение и взаимопересечение элементов конструктора показывает гибкость и многообразие возможностей его использования, условность границ, являющихся скорее пунктирными линиями в едином живом организме события.

На схеме (рис. 2) представлены значимые ориентиры занятия в соотнесе-

нии с теми блоками, которые составляют структуру БМК. Мотивация является основой для достижения значимых образовательных результатов, продуктивность показывает успешность дея-

тельности и позволяет оценивать свои достижения, а рефлексия направлена на поддержку осознанности и собственной ответственности в учении.

Мотивация	<ul style="list-style-type: none"> • Организация процесса • Актуализация содержания занятия • Активизация деятельности и интерес к теме 	Организационный и мотивационный блоки
Продуктивность	<ul style="list-style-type: none"> • Конкретные результаты / продукты деятельности • Эффекты занятия (скрытые и явные) • Новые или усовершенствованные умения, компетенции 	Информационный и практический блоки
Рефлексия	<ul style="list-style-type: none"> • Обратная связь • Оценка и эмоции • Самооценка нового опыта и знаний, прогноз 	Оценочный и рефлексивный блоки

Рис 2. Значимые ориентиры занятия и блоки БМК

Организационный блок позволяет работать прежде всего над достижением и целеполаганием, что создает противовес автоматизму и механистичности. Мотивационный блок помогает двигаться к смыслообразованию, смыслонахождению и не позволяет скатиться в сторону дезориентации и растерянности. Информационный и практический блоки создают возможности для самоопределения и выбора, позволяют проявить самостоятельность и информированность в противоположность предзаданности, диктата одного единственно верного мнения. Оценочный и рефлексивный блоки помогают обрести устойчивость, осознанность, признание, а также противостоять деформации, внутреннему и внешнему давлению.

Использование БМК при планировании занятия дает педагогу дополнительные возможности:

- комплексного рассмотрения и изучения определенной темы;
- более адекватной и конструктивной оценки результатов познавательной деятельности учеников;
- создания такого образовательного пространства, в котором появляются предпосылки для повышения внутренней познавательной мотивации ребенка;
- лучшей реализации задатков и способностей детей, а также поддержки их личной успешности.

БМК имеет высокий потенциал и для самого педагога. Его эмоционально-когнитивный маршрут на занятии может быть представлен в виде схемы (рис. 3).

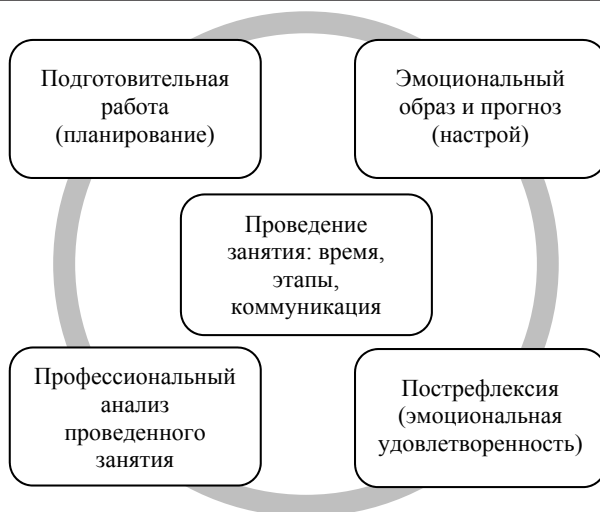


Рис. 3. Эмоционально-когнитивный маршрут педагога

3. Навигатор проектирования занятия

Как практики мы понимаем, насколько важно предложить алгоритм проектирования события на основе БМК. Здесь требуется система навигации, которая соединяет организацию, содержание и аспекты мотивации, а также учитывает разные уровни деятельности: ценностный, творческий и практический (табл. 3).

Предложенный навигатор поможет педагогам проанализировать свои действия, сложить общую логику образовательного события, «увидеть» событие в целостном виде, избавив его от излишнего украшения модными инструментами и приемами (особенно это актуально для открытых уроков). Обучающееся сообщество педагогов сможет выстроить событие, не упустив ничего важного, а его наставник – пред-

метно и обстоятельно обсуждать процесс и результаты совместной работы участников.

Как мы уже отмечали, проектирование занятия может проходить в обучающемся сообществе педагогов по подгруппам или организовываться для всех сразу. Все обозначенные в навигаторе элементы обсуждаются совместно, принимаемые идеи сразу записываются в таблицу, при необходимости корректируются в ходе дальнейшей дискуссии. Наставнику важно отслеживать, как ведётся работа, нет ли содержательных противоречий и неточностей (например, рассогласования цели и задач, неопределённости планируемых результатов и т. д.). Он может задавать проблемные вопросы и «возвращать» участников к элементам, которые требуют дополнительной проработки.

Таблица 3

Навигатор проектирования занятия

	ОРГАНИЗАЦИЯ	СОДЕРЖАНИЕ	МОТИВАЦИЯ
1	2	3	4
ЦЕННОСТНЫЙ УРОВЕНЬ	Цель <i>Зачем? Ради чего?</i> Ценностный характер, большая идея	Проблема <i>В чем противоречие?</i> Зона ближайшего развития	Познавательный вызов <i>Что неизвестно/ непонятно?</i>

1	2	3	4
			Что надо узнать? Ситуация образова- тельного разрыва и интереса к познанию
ТВОРЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ	Задачи <i>Что сделать?</i> Каковы основные шаги/направления? Комплекс действий	Основная идея <i>Каковы ключевые принципы и кон- цепции?</i> Базовые понятия, теории, факты	Планируемые результаты <i>Что ученики/педагоги смогут в процессе/ итоге?</i> Количественные и ка- чественные показате- ли, результаты
ПРАКТИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ	Задания, план <i>Какие действия/опера- ции нужны?</i> Планирование дея- тельности, алгоритмы и методика	Реализованные учебные действия и алгоритмы <i>Как идут дела?</i> Деятельность, кон- кретные шаги, роли и исполнители, учеб- ный продукт(ы)	Оценивание и рефлексия (обратная связь) <i>Что получилось?</i> <i>Что не устраивает?</i> Промежуточное и ито- говое оценивание, реализация цели, само- оценка, достижения и ошибки, решение проблемы

По итогам проектирования все члены обучающегося сообщества или педагоги, которым предстоит проводить занятие, могут составить примерный план (см. раздел 4). Он может рассматриваться как заведомо избыточный. Мы умышленно включили в него весь комплекс проектируемых элементов занятия для понимания, как те или иные элементы могут встраиваться в общую канву образовательного события. В нем в привычном для большинства педагогов линейном формате можно изложить последовательность проектируемых действий, указать на необходимость предварительной подготовки тех или иных материалов. Кроме того, как мы знаем, планы (сценарии, конспекты, технологические карты и т. п.) занятий остаются одним из требований к деятельности педагога. Предлагаемый формат будет востребован не только в повседневной практике учителя, но и полезен для описания результатов профессиональной деятельности при аттестации на квалификационную категорию или для оформления их в виде самостоятельной публикации.

4. Примерный план занятия, разработанного с использованием блочно-модульного конструктора

I. Подготовительная часть (организация)

Тема (формулировка).

Автор(ы).

Возраст обучающихся (для школьников – класс, учебная дисциплина).

Идея занятия (2–3 предложения абзаца: особенности занятия, актуальность темы, используемые методы, результативность).

Вспомогательные вопросы при описании идеи занятия:

Чем определяется выбор темы? (Стандартом, учебниками, курсами, программами, желанием преподавателя, запросом родителей/детей и т. п.).

Какова значимость данной темы в образовательной деятельности или программе?

Какие ценности будут затрагиваться на занятии?

Что будет оцениваться на занятии и как?

Какие стратегии, технологии, методы и приемы будут использованы?

1. Цель занятия

Имеет ценностный характер (самое важное в занятии).

Формулировка отвечает на вопросы «Зачем?» и «Для чего?»

Возможные слова для формулировки цели (могут быть в виде отглагольных существительных, например: понимание, видение, развитие, становление/формирование, осознание, воспитание, понимание, самореализация, мотивация, взаимодействие, сотрудничество, расширение (кругозора), сохранение, поддержка, возрождение, восприятие, определение, получение опыта, обоснование, ценностное отношение, повышение (интереса), привлечение (внимания), создание и др.).

2. Задачи

Имеют процессуальный характер (описывают деятельность на каждом этапе занятия).

Формулировка отвечает на вопрос «Что сделать?»

Возможные слова для формулировки задач (могут быть в виде глаголов, например: объяснить, получить (информацию), обобщить, узнать, сравнить, сопоставить, обсудить, приобрести опыт, использовать (знания, опыт), исследовать, спланировать, организовать, найти, собрать, описать, пронаблюдать, установить, интерпретировать, аргументировать, выдвинуть (гипотезу), проанализировать, доказать, спрогнозировать, синтезировать (объединить), оценить, составить и др.).

3. Планируемые (прогнозируемые) результаты

Относятся к конкретным результатам проведения занятия.

Связаны с целью и задачами: показывают, что именно будет достигнуто.

Формулируются в стилистике: «В результате проведения занятия обучающиеся/воспитанники смогут...»

Возможные слова и словосочетания для формулирования планируемых результатов:

а) определять/давать определения, перечислять, формулировать, давать характеристику/характеризовать, называть (основные причины), выделять (главное), отличать, использовать (понятия), сравнивать/выделять общее и различия;

б) подготовить (план), выработать (правила дискуссии), соблюдать (инструкцию, технику безопасности), высказывать (свою точку зрения), аргументировать (приводить аргументы или контраргументы), формулировать (проблему, тему), задавать (вопросы), переводить (информацию из одного формата в другой);

в) понимать (смысл, значение), уважать (мнение, права и достоинства окружающих людей), устанавливать (коммуникацию), занимать (позицию), проявить (интерес, эмпатию, заботу), признавать право (в т. ч. на несогласие).

4. Основные понятия (словарь занятия)

Могут быть даны определения 4–5 ключевых понятий.

5. План занятия

Можно использовать простой (пункты от 1 до 3–5) или сложный план с выделением подпунктов, например: 1., 1.1., а), б), в), 1.2. и т. д.

6. Материалы (ресурсное обеспечение занятия):

Аудиовизуальные средства и раздаточные материалы, а также необходимая литература и учебные пособия, техническое обеспечение: презентации, проектор и т. п. ЦОС — цифровые образовательные средства

II. Вводная часть

1. Оргмомент

2. Мотивация

Проблематизация.

Определение целей обучения.

Инструктирование, обсуждение правил, алгоритмов и т. д.

III. Основная часть

1. Информационный блок

а) Получение информации по теме.

Различные виды: текст документа, материалы учебника, статьи, визуальная информация (видеофильм, сайт в интернете, иллюстрация, схема, таблица, график, формула и т. п.).

б) Определение незнакомых понятий (учителем или самостоятельно).

2. Практический блок

а) Обсуждение темы (выполнение упражнений индивидуально или в группах, анализ текста по определенной схеме, дискуссия, постановка вопросов, ролевая игра, дебаты, обмен аргументами, конкурс и т. п.)

Могут использоваться различные формы, методы и способы работы. Они выбираются педагогом самостоятельно в зависимости от поставленных задач и ожидаемых результатов. В плане занятия может даваться краткое методическое описание. Следует акцентировать внимание на результатах данного этапа работы: что будет продуктом деятельности обучающихся или воспитанников (заполненная таблица, решенный пример, подготовленная схема, выстроенный график, придуманный тест, устное выступление, эссе, короткое сочинение и т. п.). Здесь также можно привести способ оценивания качества работы отдельных обучающихся/воспитанников или групп.

б) Представление работы (групповой/индивидуальной), общее обсуждение.

IV. Заключительная часть

1. Подведение итогов (обобщение)

Выделяется главное, обращается внимание на основное.

Дается обратная связь педагога. Могут быть названы лучшие черты выполненных работ (представлены образцы), а также названы ошибки (без указания на личности).

Итоговое обсуждение, в отличие от рефлексии, ориентируется прежде

всего на содержательную часть занятия. Следует помнить, что при работе в группах должно быть общее задание для всех групп, позволяющее подвести общие итоги. Подумайте, что стало продуктом деятельности детей.

2. Оценивание

Оценивание проводится на протяжении всего занятия, но может выделяться в качестве особого этапа. Предлагается делать акцент на приемах формирующего оценивания.

3. Домашнее задание

Факультативная часть плана занятия: может быть дано в ходе подведения итогов, предпочтительны варианты заданий на выбор.

4. Рефлексия

Этот этап может быть связан с возвращением к собственным целям, сформулированным в начале занятия. Происходит обсуждение появившихся эмоций, возникших трудностей и проявившихся сильных качеств.

Можно выбрать тот инструмент или тот набор вопросов, который позволит получить нужную информацию от учеников и своевременно скорректировать свои дальнейшие действия. Далее – примеры рефлексивных вопросов, которые помогают раскрыть эмоциональное отношение детей к занятию, осознать его логику и результаты, обдумать свои совершённые и планируемые действия, Вопросы необходимо формулировать с учётом возраста детей, для которых проводится занятие.

Эмоциональное отношение:

Как чувствовали себя во время занятия? Насколько комфортно вам было? Как чувствуете себя после завершения занятия? С чем связано изменение эмоций или их сохранение? Что влияло или кто влиял на ваше эмоциональное состояние? Какой эмоцией вы могли бы охарактеризовать занятие?

Насколько активно вы участвовали в занятии? Что было самым интерес-

ным? Почему? Что вас особенно привлекло и заинтересовало на занятии?

Когда на занятии можно было обменяться мнениями и поделиться с учениками своим отношением к происходящему? Насколько комфортно это было делать?

С каким настроением вы завершили занятие? Чувствуете ли вы удовлетворенность после проведенного занятия? Почему «да» или «нет»?

Что узнали о себе на занятии? Что узнали о других?

Чего бы вы сами себе пожелали? Чем вы были удивлены?

Логика:

С чего началось занятие? Что последовало потом? Чем занятие завершилось? Что можно было бы сделать ещё?

Как вы работали на занятии? Какие этапы занятия были для вас самыми значимыми? Почему?

Какую главную проблему вы решали, изучая тему?

Достаточно ли было времени? Насколько соблюдалась четкость и последовательность действий на занятии?

Действия:

Что вы делали? Зачем это было нужно? Почему вы действовали так, а не иначе? Как принимали (выбирали) решение? Что влияло на ваши действия?

Что было самым сложным? В каких случаях совместная работа помогала? Как было легче принимать решения: индивидуально или коллективно?

Какие проблемы возникали на занятии? Почему они возникали? Как эти проблемы преодолевались? Что помогло или мешало преодолевать возникавшие на занятии трудности?

Все ли слушали друг друга?

Результативность:

Какие действия привели к полученным результатам? Что нового вы узнали на занятии? О чем задумались после занятия?

Что сможете использовать в своей жизни? Как может быть использован данный материал? Где может пригодиться полученная информация? Что хотите запомнить, а о чем можно будет забыть?

Важны ли результаты занятия? Почему? Как вы узнаете, что эти результаты достигнуты? Чему вы научились на занятии? Что было самым ценным на занятии?

Что было самым важным и почему? Какие выводы вы сделали, изучая тему? Каковы две (три) основные ваши мысли (идеи) по итогам занятия? Что стало для вас открытием на занятии?

Каких успехов удалось достичь? Что могли сделать лучше?

Что осталось непонятным? Что требует уточнения, дополнительного разъяснения? Какие новые вопросы или проблемы ставит изученная тема?

Активно ли, по вашему мнению, работал класс? Когда проявлялось больше активности? Какие ситуации снижали активность на занятии? Почему это происходило?

Целеполагание:

Для чего вам понадобится то, что рассматривалось на занятии?

Какие цели стояли перед вами (классом в целом) при изучении темы? Различались ли ваши личные цели и коллективные? Если «да», то в чём это выражалось в ходе работы? Если «нет», то какой вывод можно сделать о вашем взаимодействии с другими учениками?

Как вы можете исправить свои промахи и ошибки в дальнейшем?

Как вы можете проверить и оценить свою работу или работу других учеников?

Что бы вы изменили, если бы сами проводили занятие? Что вы хотите предложить?

Разработанный план целесообразно обсудить в обучающемся сообществе педагогов. Наставнику важно убедиться, что все участники поддерживают результат общей работы, и его можно воплощать. Состоявшееся событие также следует совместно обдумать и обсудить, наметить варианты усовершенствования или корректировки. Поэтому следует заранее ответить на ряд вопросов, если занятие будет проводить кто-то один. Станут ли другие члены обучающегося сообщества непосредственными участниками занятия или наблюдателями? А может, посмотрят видеозапись по окончании? Либо будут ориентироваться на рассказ педагога, который провёл занятие?

5. Рефлексия в работе обучающегося сообщества педагогов

Как в работе с учениками, так и в деятельности обучающегося сообщества педагогов необходима рефлексия: по результатам совместной разработки занятия, по итогам его проведения, а также на промежуточных этапах (например, если конструирование события занимает несколько дней, то целесообразно рефлексировать каждый день). Проводить рефлексию может наставник, используя различные техники.

«Заверши фразу» [15; 17]

Эта техника предпочтительна для рефлексии встречи, на которой педагоги обменивались опытом, а также знаниями и приёмами, необходимыми для совместного конструирования занятия. Она позволяет прояснить, насколько обучающееся сообщество готово работать на общую цель, нет ли нерешённых вопросов и несогласия между педагогами.

Наставник предлагает участникам выбрать любое начало фразы (по собственному усмотрению), которое они могут завершить, осмысливая совместную работу:

- «Самым важным для меня сегодня было...»;
- «Теперь я понимаю, что...»;
- «Мне было сложно согласиться с...»;
- «Оказывается...»;
- «Нерешённым остался вопрос...»

При этом в ходе рефлексии наставнику важно фиксировать ответы на большом листе или доске (если рефлексия проводится в режиме онлайн, то на доске Miro или с помощью аналогичных инструментов). В левой части листа или доски заранее записываются варианты начала фразы и оставляется свободное место для ответов (табл. 4).

Таблица 4

Заготовка для техники рефлексии «Заверши фразу»

Самым важным для меня сегодня было...	
Теперь я понимаю, что...	
Мне было сложно согласиться с...	
Оказывается...	
Нерешённым остался вопрос ...	

Подводя итоги, наставник обращает внимание на достижения, несогласия и зоны роста (нерешённые вопросы), обнаруженные сообществом. Если он понимает, что таковые есть, ему следует возвращаться к ним в дальнейшей рабо-

те с педагогами. На последующих рефлексивных сессиях он может уточнить, какие из вопросов в итоге нашли свое решение, что осталось невыясненным и почему; было ли достигнуто согласие или, напротив, возникло новое (для это-

го стоит использовать лист, на котором фиксировались итоги предыдущей рефлексии).

«Чемодан, мясорубка, корзина»

Описание техники «Чемодан, мясорубка, корзина» можно встретить в работах С. С. Кашлева, Л. С. Кожуховской и И. В. Позняк [15; 17].

Благодаря ей педагоги рефлексиируют опыт, знания и приёмы, которыми поделились все участники обучающегося сообщества в процессе разработки занятия.

На доске размещаются рисунки чемодана, мясорубки, корзины. Чемодан – всё, что пригодится в дальнейшем. Мясорубка – информацию переработаю. Корзина – информация пока не пригодится. Участникам предлагается выбрать, как они поступят с информацией, полученной в процессе работы в обучающемся сообществе педагогов: назвать, что именно они поместят под тем или иным рисунком и почему. Дополнительно можно обсудить вопрос: «Каким образом вы могли бы изменить информацию, оказавшуюся в корзине, чтобы она

стала полезной для вас?»

«Плюс, плюс-плюс, интересно»

Техника представляет собой видеоизменённый приём «Плюс, минус, интересно», предложенный Е. DeBono [27]. Позволяет уточнить, какие именно идеи показали педагогам наиболее интересными и полезными; какие нуждаются в уточнении, доработке, требуют корректив или непонятны; какие вдохновляют и требуют дальнейшего развития. Наставник может заготовить для участников специальную таблицу (табл. 5). Работа с таблицей может быть организована по-разному в зависимости от отведенного на рефлексию времени. Если его достаточно (не менее 20 минут), наставник предлагает заполнить таблицу каждому индивидуально, затем обсудить результат в парах или мини-группах, при необходимости дополнить. Завершающий этап работы – коллективное обсуждение того, что получилось в парах или мини-группах. Когда время ограничено (менее 10 минут), наставник организует совместное заполнение общей таблицы на флипчарте или доске.

Таблица 5

Заготовка для техники рефлексии «Плюс, плюс-плюс, интересно»

+	++	?
Всё, что понравилось в течение дня: информация, формы работы, идеи, которые вызвали отклик	Всё, что хочется изменить, уточнить; информация, которая показалась на данный момент невостребованной, или было непонятно, как ее использовать	Все любопытные факты, о которых узнали и то, что еще хотелось бы узнать

«Мой вопрос дня»

Обучающееся сообщество педагогов может конструировать занятие в течение нескольких дней: знакомиться с БМК, обсуждать проблемы и способы их решения средствами образовательного события, обмениваться подходящими идеями и приёмами, вместе работать с навигатором и составлять план занятия. В таком случае одной из оптимальных техник

рефлексии станет «Мой вопрос дня».

В левой части доски каждый педагог размещает стикер с самым главным вопросом дня, с которым уходит по итогам обсуждения той или иной темы. Справа размещаются варианты ответов, которые дают другие члены обучающегося сообщества. Эти варианты могут быть предложены сразу «по горячим следам» или спустя какое-то время (обычно в те-

чение дня). Доска остается доступной для всех участников обсуждения. Желательно, чтобы наставник давал свои варианты только после того, как некоторые решения будут предложены сообществом. Вопросы, которые не находят

решения в таком формате обсуждения или оказываются недостаточно проработанными, можно вынести на последующее обсуждение в режиме онлайн или офлайн. Представим пример такой доски на рисунке 4.



Рис. 4. Пример доски «Мой вопрос дня» в Мiго

«Квадрат»

Для рефлексии проведенного занятия мы рекомендуем использовать технику «Квадрат».

Модератор на флипчарте делает заготовку (рис. 5). Затем он просит каждого

участника написать свои мысли (ответы на вопросы) на отдельных стикерах и поместить их в соответствующих ячейках. Затем проводится общее обсуждение итогов.

Какие были цели и задачи занятия?	Были ли достигнуты цели и выполнены задачи занятия?
Что было продуктивно в ходе занятия?	Что надо изменить в ходе или плане занятия?

Рис. 5. Заготовка для техники рефлексии «Квадрат»

«MMM + Д»

Ещё одна техника, позволяющая от-рефлексировать проведённое занятие. Наставник на флипчарте делает заготовку «MMM + Д» (рис. 6). Каждому педа-

гогу предлагается назвать три момента, которые получились хорошо, и предложить одно действие, которое может улучшить занятие. Затем проводится общее обсуждение.

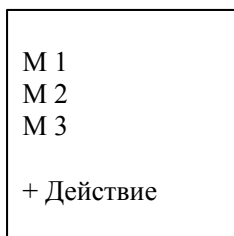


Рис. 6. Заготовка для техники рефлексии «MMM + Д»

Предложенные техники не исчерпывают всего разнообразия рефлексивных практик. Наставник может самостоятельно находить в профессиональной литературе, перенимать у коллег и использовать в своей деятельности те способы отрефлексировать групповую работу, которые наилучшим образом отвечают его задачам.

6. Обратная связь в работе обучающегося сообщества педагогов

Действительно многие задачи обучающегося сообщества педагогов могут решаться с помощью рефлексии. Она

позволяет участникам сформулировать получаемые результаты, переопределить цели дальнейшей работы, скорректировать деятельность; наставникам – получить необходимую обратную связь, которая помогает наметить пути дальнейшего взаимодействия с группой. Конечно, случаются и ситуации, в которых необходимо давать точечную обратную связь. Наставнику есть что сказать отдельным участникам и группе в целом, педагогам – друг другу и наставнику. Это не всегда похвала и признание. Иногда возникает потребность скорректировать поведение другого человека.

Один из приёмов, «Принцип бумербода», позволяет давать конструктивную обратную связь, сохраняет неконфликтное и продуктивное взаимодействие, делает критику не демотивирующей, а развивающей. Суть в следующем:

«+» – необходимо сказать сначала что-то хорошее или подбадривающее, это снизит психологическую напряженность и подготовит человека к адекватному восприятию критики;

«→» – затем сказать, что не понравилось в действиях коллеги, к каким последствиям это приведет или может привести (при этом никогда не следует оценивать личность человека!);

«+» – мягко выразить уверенность, что человек сможет изменить свое отношение и поведение, предложить ему помощь.

7. Выводы

Инновационность авторской разработки заключается не только в создании самого БМК как инструмента, полезного педагогу в проектировании занятий и их последующем анализе и самоанализе. В этой части новаторство данной разработки может показаться читателю относительным. Идеи по выделению в занятии устойчивых повторяемых

элементов, напоминающих части конструктора, высказывали в разное время А. А. Гин, Л. С. Илюшин, О. Б. Даутова [7; 10; 19] и другие авторы. При всей схожести идей сама рамка гибкого, мобильного конструктора занятия, которым является БМК, не сковывает инициативу и творчество педагога, помогает подойти к планированию своей профессиональной деятельности более осознанно. БМК позволяет понять и реализовать идеи, о которых сейчас все чаще говорят как педагоги, так и психологи (например, что мотивация не может быть отдельным и сравнительно небольшим по времени этапом, напротив, это важное целостное направление работы педагога на протяжении всего занятия). Именно поэтому в описании БМК авторы подчеркивают, что его блоки имеют сквозной, взаимопроникающий характер.

БМК, а также представленные приемы рефлексии и обратной связи в деятельности обучающегося сообщества педагогов могут стать инструментами для совместного творчества, объединения идей нескольких человек, что потенциально обеспечивает нестандартность и ценностную значимость образовательных событий.

Список литературы

1. Алферова А. Б. Организация деятельности профессиональных обучающихся сообществ в общеобразовательных школах // Ярославский педагогический вестник. – 2020. – № 4 (115). – С. 45–52.
2. Алферова А. Б., Ильинская О. М. Профессиональные обучающиеся сообщества как средство обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов // Педагогика сельской школы. – 2020. – № 2 (4). – С. 99–111.
3. Алферова А. Б., Никитина Ю. С. От команд обучающихся учителей к профессиональным обучающимся сообществам // Образовательная панорама. – 2019. – № 1 (11). – С. 86–91.
4. Бахтин М. М. К философии поступка. Собр. соч.: в 7 т. Т. 1. – М.: Русские словари, 2003. – 957 с.
5. Белкина В. В. Образовательное событие как средство воспитания демократической культуры подростков // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2020. – № 4 (147). – С. 34–44.

6. *Блинов В. И., Сергеев И. С.* Основные положения концепции организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывного образования // Гуманитарные науки (г. Ялта). – 2016. – № 2 (34). – С. 11–23.

7. *Гин А. А.* Приемы педагогической техники: Свобода выбора. Открытость. Деятельность. Обратная связь. Идеальность: пособие для учителя. – М.: Вита-Пресс, 1999. – 88 с.

8. *Думчева А. Г.* Духовно-нравственное воспитание в условиях локального педагогического сообщества // Непрерывное образование. – 2019. – № 2 (28). – С. 46–51.

9. *Ильинская И. П.* Развитие способностей младших школьников к эстетическому освоению традиционных ценностей русского мира в поликультурной образовательной среде // Глобализация и русский мир: сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции (26–28 октября 2016 г.) / науч. ред. Е. В. Валева, отв. ред. С. В. Напалков; Арзамасский филиал ННГУ; Фонд «Русский мир». Саратов: Интерконтакт, 2016. – С. 156–164.

10. *Илюшин Л. С.* Использование «Конструктора задач» в разработке современного урока // Школьные технологии. – 2013. – № 1. – С. 123–132.

11. *Иоффе А. Н.* Конструирование эффективного занятия по истории и обществознанию // Сибирский учитель. – 2016. – № 5 (108). – С. 9–15.

12. *Иоффе А. Н., Комаров Р. В.* Педагогический дизайн: блоки и модули // Образовательная политика. – 2019. – № 3 (49). – С. 88–99.

13. *Иоффе А. Н., Комаров Р. В.* Пространство занятия как фактор развития способностей обучающихся // Инновации в развитии одаренности: от книги до IT-решений, 2019: сборник научных статей Международной научно-практической конференции. – Саратов, 2019. – С. 99–106.

14. *Иоффе А. Н.* Мотивирующее обучение: теоретические вопросы и практические рекомендации: учебное пособие. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 194 с.

15. *Кашилев С. С.* Учитель как субъект эколого-педагогической деятельности. – Минск: БГПУ им. М. Танка, 1999. – 143 с.

16. *Кожеевникова М. Н.* Обучающееся сообщество учителей: образование перед вызовами // Человек и образование. – 2017. – № 6. – С. 25–31.

17. *Кожуховская Л. С., Позняк И. В.* Рефлексивные техники, методы и приемы // Народная асвета. – 2009. – № 4.

18. *Маяцкая В. А., Никотина Е. В.* Формирование профессиональных компетенций педагога в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования: перспективные направления, возможные риски и пути их преодоления // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 52–6. – С. 110–118.

19. *Метапредметные и личностные образовательные результаты школьников: Новые практики формирования и оценивания: учебно-методическое пособие / под общей ред. О. Б. Даутовой, Е. Ю. Игнатьевой.* СПб: КАРО, 2015. 160 с.

20. *Прохорова М. П., Ваганова О. И.* Технология образовательного события в российской и зарубежной образовательной практике // Вестник Мининского университета. – 2019. – Т. 7. – № 4 (29). – С. 2.

21. *Сафронова Е. М., Золотых Н. В.* Потребность в заботе о себе и Программа воспитания школьников // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 5 (142). – С. 150–157.

22. *Селиванова Н. Л., Степанов П. В., Степанова И. В.* Теоретические основы подготовки будущих педагогов к воспитательной деятельности в системе общего и дополнительного образования // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: Педагогика. Психология. – 2018. – № 49. – С. 39–48.

23. Хайкин В. Л., Григорьев Д. В. Детско-взрослая созидающая общность как институт воспитания // Психолого-педагогические исследования. – 2014. – Т. 6, – № 2. – С. 75–80.

24. Шалашова М. М., Иоффе А. Н., Никитаева М. В. Непрерывное образование как педагогический вызов // Работа с Будущим в контексте непрерывного образования: сборник научных статей по материалам II Международной научно-практической конференции (г. Москва, Россия, 18–19 апреля 2019 года). – М.: МГПУ, ООО «А-Приор», 2019. – С. 20–27.

25. Chichibu T., Toshiyuki K. How Japanese schools build a professional learning community by lesson study // International Journal for Lesson and Learning Studies. – 2013. – Vol. 2, № 1. – P. 12–25. DOI: <https://doi.org/10.1108/20468251311290105>

26. Chokshi S., Fernandez C. Challenges to importing Japanese lesson study: Concerns, misconceptions, and nuances // Phi Delta Kappan. – 2004. – № 85 (7). – P. 520–525. DOI: <https://doi.org/10.1177/003172170408500710>

27. DeBono E. Teaching thinking. – London: Temple Smith, 1976.

28. Schipper T., Goei S. L., De Vries S., Van Veen K. Professional growth in adaptive teaching competence as a result of lesson study // Teaching and Teacher Education. – 2017. – Vol. 68. – P. 289–303. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.09.015>

29. Widjaja W. Creating Teacher Communities of Inquiry through Lesson Study // MERGA 2013: Mathematics education: yesterday, today and tomorrow: Proceedings of the Mathematics Education Research Group of Australasia 2013 conference, MERGA. Melbourne, Vic., 2013. – P. 723–726.

30. Yoshida M. Using lesson study to develop effective blackboard practice // In P. Wang-Iverson & M. Yoshida (Eds.). Building our understanding of lesson study. Philadelphia: Research for Better Schools, 2005. – P. 93–100.

References

1. Alferova A. B. Organization of professional learning communities in public schools. Yaroslavl Pedagogical Bulletin, 2020, no. 4 (115), pp. 45–52. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44014490>

2. Alferova A. B., Iljinskaya O. M. Professional learning communities as a means of continuous professional teachers development providing. Pedagogy of rural schools, 2020, no. 2 (4), pp. 99–111. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43072207>

3. Alferova A. B., Nikitina Yu. S. From learning teachers teams to professional learning communities. Educational panorama, 2019, no. 1 (11), pp. 86–91. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41107494>

4. Bakhtin M. M. To the philosophy of action. Collected works: in 7 vols., vol. 1. Moscow: Russian Dictionaries, 2003. 957 p. (In Russian)

5. Belkina V. V. Educational event as a means of the development of teenagers democratic culture. Proceedings of the Volgograd State Pedagogical University, 2020, no. 4 (147), pp. 34–44. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42882713>

6. Blinov V. I., Sergeev I. S. The main positions of the concept of support of professional self-determination of students in the conditions of continuous education. Humanities (Yalta), 2016, no. 2 (34), pp. 11–23. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26143163>

7. Dumcheva A. G. Spiritual and moral education in the on-site of local pedagogical community. Continuing education, 2019, no. 2 (28), pp. 46–51. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41374518>

8. Gin A. A. Methods of pedagogical technique: Freedom of choice. Openness. Activity. Feedback. Ideality: A manual for teachers. Moscow: Vita-Press, 1999, 88 p. (In Russian)

9. linskaya I. P. Developing the abilities of junior schoolchildren to aesthetic development traditional values of the Russian world in a multicultural educational environment.

Globalization and Russian World: a collection of articles of participants of the All-Russian Scientific and Practical Conference (October 26–28, 2016). Sarov: Intercontact, 2016, pp. 156–164. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28972701>

10. *Ilyushin L. S.* The use of "Task designer" for the development of modern lesson. School technologies, 2013, no. 1, pp. 123–132. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18904851>

11. *Ioffe A. N.* Developing effective history and social studies lessons. Siberian teacher, 2016, no. 5 (108), pp. 9–15. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27510962>

12. *Ioffe A. N., Komarov R. V.* Block-modular designer of the workshop. Educational policy, 2019, no. 3 (49), pp. 88–99. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43142687>

13. *Ioffe A. N., Komarov R. V.* The space of the lesson as a factor in the development of students' abilities. Innovations in the development of giftedness: from books to IT solutions, 2019. Collection of scientific articles of the International Scientific and Practical Conference. Saratov, 2019, pp. 99–106. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41305656>

14. *Ioffe A. N.* Motivating learning: theoretical questions and practical recommendations: a textbook. Moscow; Berlin: Direct-Media, 2020. 194 p. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41838697>

15. *Kashlev S. S.* Teacher as a subject of ecological and pedagogical activity. Minsk: BSPU named after M. Tank, 1999. 143 p. (In Russian)

16. *Kozhevnikova M. N.* Teachers' learning community: education facing the challenges. Human and education, 2017, no. 6, pp. 25–31. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32607086>

17. *Kozhukhovskaya L. S., Poznyak I. V.* Reflexive techniques, methods and techniques. Narodnaya asveta, 2009, no. 4. (In Russian)

18. *Mayatskaya V. A., Nikotina E. V.* Formation of professional competencies of the teacher in the conditions of realization of Federal State Educational Standard of primary general education: promising directions, possible risks and ways to overcome them. Problems of modern pedagogical education, 2016, no. 52–6, pp. 110–118. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26376080>

19. Metasubject and personal educational results of schoolchildren: New practices of formation and evaluation: An educational and methodological guide. Under the general editorship of O. B. Dautova, E. Y. Ignatieva. St. Petersburg: KARO, 2015, 160 p. (In Russian) URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01008049443>

20. *Prokhorova M. P., Vaganova O. I.* Event-based learning in Russian and foreign educational practice. Bulletin of the Minin University, 2019, vol. 7, no. 4 (29), p. 2. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41489131>

21. *Safronova E. M., Zolotykh N. V.* The need to take care of yourself and the Program of schoolchildren education. Kazan Pedagogical Journal, 2020, no. 5 (142), pp. 150–157. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44546390>

22. *Selivanova N. L., Stepanov P. V., Stepanova I. V.* Theoretical background of future teachers' training for educational activity in the system of general and supplementary education. Bulletin of the Orthodox St. Tikhon's University for the Humanities. Series IV: Pedagogy. Psychology, 2018, no. 49, pp. 39–48. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35585547>

23. *Khaikin V. L., Grigoriev D. V.* Child-adult creating community as an institution of education. Psychological and pedagogical research, 2014, vol. 6 (2), pp. 75–80. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21804483>

24. *Shalashova M. M., Ioffe A. N., Nikitaeva M. V.* Continuous education as a pedagogical challenge. Working with the Future in the context of continuous education: a collection of scientific articles based on the materials of the II International Scientific and Practical Conference (Moscow, Russia, April 18–19, 2019). Moscow: MSPU, LLC "A-Prior", 2019, pp. 20–27. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37536487>

25. *Chichibu T., Toshiyuki K.* How Japanese schools build a professional learning community by lesson study. *International Journal for Lesson and Learning Studies*, 2013, vol. 2 (1), pp. 12–25. DOI: <https://doi.org/10.1108/20468251311290105>

26. *Chokshi S., Fernandez C.* Challenges to importing Japanese lesson study: Concerns, misconceptions, and nuances. *Phi Delta Kappan*, 2004, no 85 (7), pp. 520–525. DOI: <https://doi.org/10.1177/003172170408500710>

27. *DeBono E.* Teaching thinking. London: Temple Smith, 1976.

28. *Schipper T., Goei S. L., De Vries S., Van Veen K.* Professional growth in adaptive teaching competence as a result of lesson study. *Teaching and Teacher Education*, 2017, vol. 68, pp. 289–303. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.09.015>

29. *Widjaja W.* Creating Teacher Communities of Inquiry through Lesson Study. *MERGA 2013: Mathematics education: yesterday, today and tomorrow: Proceedings of the Mathematics Education Research Group of Australasia 2013 conference, MERGA. Melbourne, Vic., 2013*, pp. 723–726.

30. *Yoshida M.* Using lesson study to develop effective blackboard practice. In P. Wang-Iverson & M. Yoshida (Eds.). *Building our understanding of lesson study*. Philadelphia: Research for Better Schools, 2005, pp. 93–100.

Кохан Наталья Владимировна

*кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления образованием ИДО,
Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск.
E-mail: nkokhan@mail.ru*

Олейник Ирина Сергеевна

*заместитель директора муниципального казенного общеобразовательного
учреждения Краснообская средняя общеобразовательная школа № 2,
г. Новосибирск. E-mail: i_oleinik@mail.ru*

КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК МАРКЕТИНГОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

В статье характеризуется понятие имиджа образовательной организации, раскрываются специфика конкурентоспособности в сфере образования, понятия «корпоративный имидж», факторы, которые оказывают влияние на формирование имиджа организации. Обозначается монополистический характер конкуренции в сфере образования как использование двух разных направлений конкуренции, что связано с особенностями предоставляемой образовательной услуги. Цель статьи заключается в обосновании маркетинговой стратегии предпочтения в процессе управления корпоративным имиджем образовательной организации с целью обеспечения ее конкурентоспособности и продвижения образовательных услуг, выявлении оптимальных маркетинговых технологий. Подчеркивается открытый характер системы образования, особенности конкурентных процессов. Приводятся описания маркетинговых инструментов, которые позволяют эффективно осуществлять целенаправленное воздействие образовательной организации на внешнюю среду. Результатом исследования является определение условий использования корпоративного имиджа как маркетингового инструмента повышения конкурентоспособности образовательной организации.

Ключевые слова: образовательная организация, конкурентоспособность, корпоративный имидж, маркетинговые инструменты, маркетинговая стратегия, маркетинговые технологии.

Kohan Natalia Vladimirovna

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Education Management of IDO, Novosibirsk State Pedagogical University,
Novosibirsk. E-mail: nkokhan@mail.ru*

Oleynik Irina Sergeevna

*Deputy Director of the municipal state educational institution
Krasnoobskaya secondary school No. 2, Novosibirsk. E-mail: i_oleinik@mail.ru*

CORPORATE IMAGE OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION AS A MARKETING TOOL FOR INCREASING COMPETITIVENESS

The article characterizes the concept of the image of an educational organization, reveals the specifics of competitiveness in the field of education, the concept of "corporate image", factors that influence the formation of an organization's image. The monopolistic nature of competition in the field of education is indicated as the use of two different directions of

competition, which is associated with the peculiarities of the educational service provided. The purpose of the article is to substantiate the marketing strategy of preference in the process of managing the corporate image of an educational organization in order to ensure its competitiveness and promote educational services, and identify optimal marketing technologies. The open character of the education system, the features of competitive processes are emphasized. The descriptions of marketing tools are given that allow the effective implementation of the targeted impact of the educational organization on the external environment. The result of the study is to determine the conditions for using the corporate image as a marketing tool for increasing the competitiveness of an educational organization.

Keywords: educational organization, competitiveness, corporate image, marketing tools, marketing strategy, marketing technologies.

В обстоятельствах рыночной экономики жизнестойкими становятся только конкурентоспособные компании. Конкурентоспособная образовательная организация гарантирует стабильность качества образовательных услуг. Анализ научных исследований, имеющейся практики управленческой деятельности в сфере образования выявил существенные противоречия между:

– деятельностью образовательной организации в условиях конкуренции и недостаточным уровнем освоения практики управления имиджем образовательной организации;

– потребностью в формировании позитивного имиджа образовательной организации и недостаточным использованием его как маркетингового инструмента повышения конкурентоспособности.

Таким образом, ключевая проблема, исходя из указанных противоречий, заключается в поиске условий и обосновании возможности использования корпоративного имиджа для обеспечения конкурентоспособности образовательной организации.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: положения системно-деятельностного подхода (А. Г. Асмолов [4], А. Н. Леонтьев [15]); вопросы формирования и продвижения имиджа компаний (Ф. Котлер [13; 14]); анализ структурного содержания имиджа (М. В. Томилова [18], В. Д. Шкардун [22],

Т. М. Яхтямов [22]); значение позитивного корпоративного имиджа для повышения конкурентоспособности (А. О. Блинов [8]); идеи формирования корпоративного имиджа организации и его оценки (Г. Г. Почепцов [16]).

Поиск решения обозначенной выше проблемы осуществлялся в следующей логике: понятие конкурентоспособности образовательной организации в современных условиях – определение маркетинговых инструментов обеспечения конкурентоспособности образовательной организации – выявление факторов формирования корпоративного имиджа образовательной организации – характеристика специфики корпоративного имиджа образовательной организации – обоснование маркетинговой стратегии и технологии управления корпоративным имиджем на примере Краснообской СОШ № 2.

Понятие «конкурентоспособность» является ключевым понятием для компаний, работающих в условиях рынка. Именно это качество организаций определяет их способность к эффективно-му решению профессиональных задач обеспечения взаимодействия с целевыми аудиториями. Для образовательной организации особенность конкурентоспособности заключается в том, что это качество относится как предмету конкуренции – образовательной услуге, так и к субъекту конкуренции – образовательной организации и ее персоналу.

Необходимо отметить относительность понятия конкурентоспособности в сфере образования в силу открытого характера самих организаций. Образовательные организации конкурируют между собой за потребителя образовательной услуги. В условиях большого количества такого рода организаций на рынке образовательных услуг можно говорить о несовершенном характере конкуренции. Из известных в экономической теории типов рынка образование, как сфера экономической деятельности, описывается моделью монополистической конкуренции. Монополистический характер конкуренции в сфере образования выражается в необходимости использования двух разных направлений конкуренции, что связано с особенностями предоставляемой образовательной услуги. С одной стороны, образование продуцирует общественные блага в условиях государственного финансирования. С другой стороны, образовательные организации предоставляют и частные блага, предлагая услуги на условиях полного возмещения затрат обучаемым или за счет средств предприятия.

Анализ имеющихся в литературе подходов позволяет выделить в понятии «конкурентоспособность» способность образовательной организации предоставлять потребителю качественные образовательные услуги [20]. Под этим понятием подразумевается набор характеристик образовательной организации: качество производимой продукции, маркетинговые факторы, внутрикорпоративная среда. Наряду с изменениями структуры рынка образовательных услуг наблюдается трансформация самих конкурентных процессов. Следует отличать понятие «конкурентные процессы» от понятия «конкурентная среда». Применительно к конкретному субъекту рынка образовательных услуг, конкурентная среда охватывает совокупность существующих у этого субъекта на дан-

ный момент отношений. Конкурентные процессы носят общий характер и оказывают влияние не только на отдельный субъект, но и на всех участников рассматриваемого рынка. При этом субъекты рынка образовательных услуг, ориентированные на обслуживание одного и того же потребительского сегмента и удовлетворяющие одну и ту же потребность, могут рассматриваться в качестве конкурентов.

Согласимся с мнением И. З. Товышевой о том, что конкурентоспособность образовательной организации представляет собой сохранность «имеющихся конкурентных преимуществ» в отношении потребностей конкретных потребителей «в определенной совокупности общекультурных и профессиональных компетенций» [17]. Таким образом, определение всей итоговой совокупности преимуществ организации позволяет наметить ключевые направления дальнейшего развития и выделить те из них, которые должны рассматриваться как зоны роста.

С точки зрения Р. А. Фатхутдинова, понятие конкурентоспособности связано со способностью образовательной организации подготовить специалистов, востребованных на рынке труда, способных выдерживать «конкурентную борьбу на конкретном внешнем и внутреннем рынке труда», заниматься инновационными разработками и обеспечивать их внедрение, «вести эффективную воспроизводственную политику во всех отраслях своей деятельности» [19].

При анализе конкуренции следует учитывать не только характеристики целевых групп, но и полноту, специфику и качество предложений в области образования. Образовательная организация испытывает сильное воздействие со стороны предприятий, фирм, которые сами не выносят на рынок образовательные услуги, но своими успехами в данном направлении существенно снижают на

них спрос. В условиях развития рынка образования есть значительное число предприятий, которым удалось добиться коммерческих успехов, не опираясь на образовательный потенциал своих кадров. Конкурентами для образовательных организаций становятся любые фирмы, работающие на удовлетворение базисных потребностей, предприятия, которые обеспечивают иной, не образовательный путь к реализации социальных потребностей человека.

Сфера образования – открытая для информационного обмена система, задавая приоритет сотрудничества, она тем самым ограничивает эффективность конкуренции производителей образовательных услуг. В то же время, конкуренция является стимулом для роста активности, развития образовательной организации, создает возможность выбора. Образовательная организация не может не учитывать этого, поэтому особое внимание в регулировании производства образовательных услуг обращает на качество предлагаемого образования, предоставление дополнительных услуг и гарантий, скорость предоставления услуг и выполнения запроса потребителя, на грамотный маркетинг.

Обзор имеющихся литературных источников позволил выделить определения конкурентоспособности как способности и готовности образовательной организации удовлетворять потребности целевых групп в заданной совокупности профессиональных знаний, умений и навыков в условиях конкурентной среды. В конкурентных процессах, характерных для рынка образовательных услуг, проявляется ряд особенностей. Во-первых, образование конкурентных союзов и альянсов, в результате которых базовые конкурентные преимущества интегрируются. При этом происходит конвергенция трех аспектов конкуренции: поведенческого, структурного, функционального. Такие ассоциации образо-

вательных организаций можно отнести к механизмам саморегулирования рынка образовательных услуг, поскольку эти ассоциациями определяются кодексы поведения на рынке образовательных услуг. Во-вторых, преобразование конкуренции между образовательными организациями-производителями образовательных услуг или самими услугами в конкуренцию между процессами, в ходе которых данные услуги производятся. Эта особенность обусловлена свойствами образовательных услуг как формы рыночного предложения. Для образовательной организации особенность конкурентоспособности заключается в том, что это качество относится как предмету конкуренции, то есть образовательной услуге, так и к субъекту конкуренции, то есть образовательной организации и ее персоналу.

В настоящее время используется обширный спектр маркетинговых инструментов. Выбор тех или иных инструментов маркетинга определяется множеством факторов, не последнюю роль среди которых играют цели и задачи, стоящие перед организацией, сама специфика деятельности организации. Маркетинговые инструменты позволяют эффективно осуществлять целенаправленное воздействие образовательной организации и ее педагогической системы на внешнюю среду [21]. Маркетинговые инструменты – это комплекс действий или мер, используемых компанией с целью оказания влияния на макросреду и участников рынка. Ключевыми инструментами маркетинга образовательных услуг являются маркетинговые коммуникации и корпоративный имидж. Маркетинговые коммуникации – это процесс взаимодействия субъектов маркетинговой системы по поводу согласования и принятия тактических и стратегических решений в маркетинговой деятельности [6].

Основываясь на анализе ключевых направлений маркетинговых коммуникаций, можно утверждать, что они имеют двусторонний характер. С одной стороны, предполагается целенаправленное воздействие на мнение, отношение и поведение потребителей образовательных услуг, с другой – важная задача связана с получением от них информации, касающейся удовлетворенности разными аспектами полученной образовательной услуги. Обе эти составляющие одинаково важны; их единство дает основание говорить о системе маркетинговых коммуникаций (реклама, public relations (PR), директ-маркетинг, личные продажи) [1].

Другим актуальным инструментом маркетинга для образовательной организации является корпоративный имидж, который представляет собой образ, сложившийся у различных групп общественности под влиянием информации о разных сторонах деятельности организации [5]. Этот образ приобретает определенный смысл для потребителя, так как он вписан в его прошлый опыт, соотносится с его мировосприятием, ценностными ориентациями, общечеловеческими нормами и принципами. Особая ценность корпоративного имиджа определяется возможностью его влияния на установки потребителя и его потребительское поведение в отношении заданной организации. Влияние корпоративного имиджа на потенциал конкурентоспособности обусловлено тем, что позитивный имидж, создавая дополнительную потребительскую ценность, способен привлекать потенциальных клиентов, повышать степень удовлетворенности и лояльности существующих участников образовательных отношений, поддерживать и усиливать их приверженность организации.

Одним из актуальных направлений маркетинга для образовательных организаций является развитие корпоратив-

ного имиджа. Этот образ приобретает определенный смысл для потребителя, так как он вписан в его прошлый опыт, соотносится с его мировосприятием, ценностными ориентациями, общечеловеческими нормами и принципами. Особая ценность корпоративного имиджа определяется возможностью его влияния на установки потребителя и его потребительское поведение в отношении заданной организации. Влияние корпоративного имиджа на потенциал конкурентоспособности обусловлено тем, что позитивный имидж, создавая дополнительную потребительскую ценность, способен привлекать потенциальных клиентов, повышать степень удовлетворенности и лояльности существующих участников образовательных отношений, поддерживать и усиливать их приверженность организации.

Имидж образовательной организации – это целенаправленно формируемый непротиворечивый образ учебного заведения, нацеленный на подчеркивание тех характеристик образовательной услуги, которые наиболее востребованы у потребителей, стимулирующий приобретение образовательной услуги у данной образовательной организации. Корпоративный имидж состоит из элементов, таких как внутренний имидж, внешний имидж, имидж персонала, руководителя. Корпоративный имидж призван выполнять три главные функции: производить заданное впечатление, позиционировать фирму на рынке и побуждать целевые аудитории к действиям.

Из всего многообразия факторов можно выделить ряд факторов, формирующих имидж образовательных учреждений:

- стаж и опыт работы в сфере образования;
- известность в профессиональных кругах и среди общественности;
- репутация руководителя организации, профессионализм руководства;

- трудоустройство выпускников;
- отношение сотрудников организации к обучающимся;
- уровень профессионализма, известность преподавателей, их требовательность;
- мнение обучающихся об организации учебного процесса, уровне преподавания;
- территориальное местонахождение, внешнее и внутреннее оформление учебного заведения;
- профессионализм работы руководства со СМИ в продвижении своих услуг;
- открытость и интегрированность учебного заведения.

В ходе исследования было выявлено – школа обладает сильным внутренним потенциалом. Имидж МКОУ Краснообская СОШ № 2 тесно связан с тем, что происходит внутри и за ее пределами. Он существует в виде мнения, оценки в глазах каждого из людей, которые с ней связаны, что было подтверждено при независимой оценке качества условий осуществления образовательной деятельности. На основе SWOT-анализа была разработана маркетинговая стратегия управления корпоративным имиджем МКОУ Краснообской СОШ № 2 – это стратегия предпочтения, которая не связана с ценовой конкуренцией и ориентирована на создание стабильных преимуществ образовательной организации перед другими образовательными организациями, расположенными поблизости. При разработке стратегии образовательной организации был сделан акцент на типологию стратегий по ключевому преимуществу: стратегия «цена – количество» или стратегия предпочтения. В рамках предложенной стратегии сформулирована миссия школы, указаны цели и задачи стратегии, представлено описание целевой аудитории, на основе потребностей которых сформулировано уникальное ценностное предложение; сформированы ключевые показатели эффективности.

Значительная часть направлений стратегии связана с повышением качества обучения и внедрением современных образовательных технологий в практику работы школы. Коммуникационная часть стратегии позволяет обеспечивать охват целевых аудиторий информацией, которая представляет для них значение. Качественная коммуникационная стратегия обеспечивает не просто трансляцию информации о событиях, происходящих в школе, а целенаправленно формирует репутацию современной, высокотехнологичной образовательной организации, которая обеспечивает качественное образование через развитие важных личностных и универсальных компетенций.

Ключевыми маркетинговыми технологиями в рамках выбранной стратегии являются проведение маркетинговых исследований, составление прогнозов потребительских предпочтений и родительских ожиданий в отношении образовательной организации; поддержание прямой и обратной связи с целевыми группами, включая сотрудников школы, активное участие в общественных мероприятиях на уровне района и города, мероприятия по развитию и укреплению традиций организации среди педагогического коллектива, стимулирование инновационной деятельности педагогов и обучающихся.

Мониторинг удовлетворенности обучением не является единственным способом поддержания коммуникаций с целевыми группами. В этом ключе значимым направлением представляется инициация на уровне школы проведения мероприятий по связям с общественностью: дней открытых дверей, благотворительных, фандрайзинговых акций. Каждое из этих мероприятий обязательно должно иметь целевую направленность, связанную с миссией школы, акцентуацией ее компонентов в рамках информационного контента.

Важно отметить, что в стратегии преобладают технологии управления внутренним имиджем. Эффективный способ управления корпоративным имиджем – это высокий профессионализм, полная вовлеченность педагогического коллектива в реализации стратегических задач организации.

Для реализации маркетинговой стратегии управления корпоративным имиджем планируется использование определенного контента и каналов, задействованных в продвижении имиджа образовательной организации. Важно отметить, что выбор сделан, исходя из особенностей категорий родителей, которые используют для получения информации и социального общения разные площадки. Кроме того, необходимо обращаться к востребованным среди обучающихся каналам, поскольку дети выступают важнейшими источниками информации о школе для родителей.

Информирование участников образовательных отношений об истории школы, стандартах, нормах поведения, которые приняты в коллективе, корпоративной этике – важнейшая воспитательная задача образовательной организации. Решение данной задачи обеспечивает продвижение заявляемых школой норм во внешнюю среду, что несомненно влияет на качество восприятия образовательной организации. Корпоративный имидж, как маркетинговый инструмент, способствует повышению конкурентоспособности образовательной организации при выполнении следующих условий:

– корпоративный имидж формируется посредством обработки информационных потоков об организации, исходящих от средств массовой информации, реальных потребителей (настоящих и бывших), педагогического коллектива и сотрудников, визуальных объектов для восприятия и маркетинговых коммуникаций;

– в основе корпоративного имиджа образовательной организации – ее ценности и организационная культура, что предъясняется во внешнюю среду через фирменный стиль, маркетинговые коммуникации и поведение педагогических работников;

– корпоративный имидж является объектом управления организации;

– определены ключевые имиджеобразующие факторы, что влияет на восприятие образовательной организации.

Влияние корпоративного имиджа на потенциал конкурентоспособности обусловлено тем, что позитивный имидж, создавая дополнительную потребительскую ценность, способен привлекать потенциальных клиентов, повышать степень удовлетворенности и лояльности существующих участников образовательных отношений, поддерживать и усиливать их приверженность организации.

Анализ особенностей конкурентных процессов в сфере образования, маркетинговых инструментов обеспечения конкурентоспособности образовательной организации подчеркивает специфику корпоративного имиджа, обусловленного состоянием внутренней среды образовательной организации, позволяет определить маркетинговую стратегию и маркетинговые технологии управления корпоративным имиджем образовательной организации, что отвечает современным потребностям развития управленческой практики. Использование корпоративного имиджа в качестве инструмента маркетинговой деятельности – относительно новое явление в образовательном менеджменте. Поэтому анализ сущности конкурентных процессов в образовании, условий повышения конкурентоспособности образовательной организации является актуальным для теории и практики управления. Практическая значимость результатов исследования заключается

в возможности использовать полученные результаты исследования в управленческой практике образовательных организаций, в системе дополнительного профессионального образования (повышение квалификации).

Список литературы

1. *Абабкова М. Ю.* Маркетинг образовательных услуг: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2007. – 78 с.
2. *Азоев Г., Старостин В.* Персонализированный маркетинг // Маркетинг. – 2012. – № 5. – С. 38–62.
3. *Акопов Г. Л., Бакирова Н. В., Акопова А. Л.* Коммуникационный менеджмент. – СПб.: Питер, 2019. – 304 с.
4. *Асмолов А. Г.* Системно-деятельностный подход к разработке стандартов нового поколения // Педагогика. – 2000. – № 4. – С. 18–22.
5. *Ассель Г.* Принципы и стратегия. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 25 с.
6. *Багиев Г. Л., Тарасевич В.М., Анн Х.* Маркетинг: учеб. – М.: Экономика, 1999. – 428 с.
7. *Белюсова С. В.* Маркетинг образовательных услуг: состояние, тенденции, перспективы // Бизнес-навигатор. – 2015. – № 1 (36). – С. 39–43.
8. *Блинов А. О., Захаров В. Я.* Имидж организации как фактор ее конкурентоспособности // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 4.
9. *Бодиан Ж. П.* Управление имиджем компании: Паблик рилейшнз: предмет и мастерство. – М.: Имидж-контакт: ИНФРА-М, 2001. – 232 с.
10. *Виханский О. С.* Стратегическое управление. – М.: Экономистъ, 2006. – 296 с.
11. *Даниленко Л. В.* Все об имидже: от подходов до рекомендаций. // Маркетинг и маркетинговые исследования. – 2014. – № 4. – С. 67–69.
12. *Карпова С.* Маркетинговые инструменты ТНК // Маркетинг. – 2011. – № 1. – С. 11–20.
13. *Котлер Ф.* Стратегический маркетинг для учебных заведений / Ф. Котлер, Карен Ф. А. Фокс; пер. с англ. – М., 2011. – 580 с.
14. *Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Д., Вонг В.* Основы маркетинга. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 944 с.
15. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл; Академия, 2004. – 130 с.
16. *Почепцов Г. Г.* Имидж: от фараонов до президентов. – Киев: Адеф Украина, 1997. – 328 с.
17. *Товышева И. З.* Организационно-экономический механизм повышения конкурентоспособности образовательных услуг учреждений ВПО: автореф. дис. канд. эконом. наук. – М., 2011.
18. *Томилова М. В.* Модель имиджа организации // Маркетинг в России и за рубежом. – 1998. – № 4. – С. 110.
19. *Фатхутдинов Р. А.* Управление конкурентоспособностью вуза // Высшее образование в России. – 2006. – № 9. – С. 37–38.
20. *Хруцкий В. Е., Корнеева И. В.* Современный маркетинг: настольная книга по исследованию рынка. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 528 с.
21. *Шемятихина Л. Ю.* Маркетинг в образовании: учебно-методический комплекс. – Екатеринбург: Изд-во УрГПУ, 2007. – 80 с.
22. *Шкардун В. Д., Яхтямов Т. М.* Оценка и формирование корпоративного имиджа предприятия // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – № 3.
23. *Шпаковский В. О., Егорова Е. К., Милаева О. В.* Технологии управления общественным мнением. – Вологда: Инфра-Инженерия, 2019. – 240 с.
24. *Эдвардс М.* Визуальные коммуникации. Как убеждать с помощью образов. – М.: Бомбора, 2019. – 144 с.

References

1. *Ababkova M. Yu.* Marketing of educational services: textbook. allowance. SPb.: Publishing house of Polytechnic. University, 2007. 78 p.
2. *Azoev G., Starostin V.* Personalized marketing. Marketing. 2012. No. 5. pp. 38-62.
3. *Akopov G. L., Bakirova N. V., Akopova A. L.* Communication management. SPb.: Peter, 2019. 304 p.
4. *Asmolov A. G.* System-activity approach to the development of new generation standards. Pedagogy. 2000. No. 4. P. 18-22.
5. *Assel G.* Principles and strategy. M: INFRA-M, 1999, 25 p.
6. *Bagiev G. L., Tarasevich V. M., Ann H.* Marketing: textbook. M.: Economics, 1999. 428 p.
7. *Belousova S. V.* Marketing of educational services: state, trends, prospects // Business Navigator. 2015. No. 1 (36). pp. 39-43.
8. *Blinov A. O., Zakharov V. Ya.* Image of the organization as a factor of its competitiveness. Management in Russia and abroad. 2003. No. 4.
9. *Bodian J. P.* Image Management: Public Relations: Subject and Mastery. M.: Image-contact: INFRA-M, 2001. 232 p.
10. *Vikhanskiy O. S.* Strategic management. M.: Economist, 2006. 296 p.
11. *Danilenko L. V.* Everything about the image: from approaches to recommendations. Marketing and marketing research. 2014. No. 4. P. 67-69.
12. *Karpova S.* Marketing tools TNK. Marketing. 2011. No. 1. Pp. 11-20.
13. *Kotler F.* Strategic marketing for educational institutions. F. Kotler, Karen F. A. Fox; per. from English M., 2011. 580 p.
14. *Kotler F., Armstrong G., Saunders D., Wong V.* Marketing Basics: M.: Williams Publishing House. 2001. 944 p.
15. *Leontiev A. N.* Activity. Consciousness. Personality. M.: Sense; Academy, 2004. 130 p.
16. *Pocheptsov G. G.* Image: from pharaohs to presidents. Kiev: Adef Ukraine, 1997. 328 p.
17. *Tovysheva I. Z.* Organizational and economic mechanism for increasing the competitiveness of educational services of higher education institutions: author. dis. Cand. economy Sciences. M. 2011.
18. *Tomilova M. V.* Model of the organization's image. Marketing in Russia and abroad. 1998. No. 4. P. 110.
19. *Fatkhutdinov R. A.* Management of the competitiveness of the university. Higher education in Russia. M.: Williams Publishing House. 2006. No. 9. pp. 37-38.
20. *Khrutskiy V. E., Korneeva I. V.* Modern Marketing: A Handbook for Market Research. Moscow: Finance and Statistics, 2002. 528 p.
21. *Shemyatikhina L. Yu.* Marketing in education: educational-methodical complex. Ekaterinburg, 2007. 80 p.
22. *Shkardun V. D., Yakhtyamov T. M.* Assessment and formation of the corporate image of an enterprise. Marketing in Russia and abroad. 2001. No. 3.
23. *Shpakovsky V. O., Egorova E. K., Milaeva O. V.* Public Opinion Management Technologies. Vologda: Infra-Engineering, 2019. 240 p.
24. *Edwards M.* Visual communications. How to convince with images. Moscow: Bombora, 2019. 144 p.

Истюфеева Жанна Николаевна

*руководитель центра дополнительного профессионального образования
Института дополнительного образования, кандидат психологических наук,
Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск.
E-mail: jannaist@mail.ru*

Матвеева Валентина Геннадьевна

*Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, Муниципальное
автономное дошкольное образовательное учреждение г. Новосибирска «Детский
сад № 81 «Дошкольная академия», г. Новосибирск. E-mail: vip.matvalia@mail.ru*

**ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Целью данной статьи является описание практики имиджирования как инновационного способа управления развитием организации в контексте современных требований к инновационной деятельности дошкольной образовательной организации. Описаны причины и выделены эффективные инструменты конструирования положительного образа образовательной организации. Опыт имиджирования дошкольного образовательного учреждения представлен через характеристику компонентов имиджа (имидж услуги, уровень психологического комфорта, медиаобраз, визуальный имидж организации, индивидуальный имидж руководителя, образ персонала), показавший его эффективность и определивший дальнейшую управленческую стратегию.

Ключевые слова: имидж, имидж образовательного учреждения, индивидуальный имидж руководителя, формирование положительного имиджа, инновационная деятельность.

Istyufeeva Zhanna Nikolaevna

*Head of the center for continuing education of the institute of continuing education,
Candidate of psychological Sciences, Novosibirsk State Pedagogical University,
Novosibirsk. E-mail: jannaist@mail.ru ORCID ID: 0000-0003-2476-6732*

Matveeva Valentina Gennadevna

*Deputy Head for Teaching and Educational Work, Municipal Autonomous Preschool
Educational Institution of Novosibirsk "Kindergarten No. 81" Preschool Academy",
Novosibirsk. E-mail: vip.matvalia@mail.ru ORCID ID: 0000-0001-8293-6694*

**FORMATION OF THE IMAGE OF A PRESCHOOL
EDUCATIONAL INSTITUTION IN THE CONDITIONS
OF INNOVATIVE ACTIVITIES**

The purpose of this article is to describe the practice of imaging as an innovative way of managing the development of an organization in the context of modern requirements for innovative activities of a preschool educational organization. The reasons are described and effective tools for constructing a positive image of an educational organization are highlighted. The experience of imaging a preschool educational institution is presented through the characteristics of the image components (image of the service, level of psychological comfort, media image, visual image of the organization, individual image

of the head, image of staff), which showed its effectiveness and determined further management strategy

Keywords: image, image of an educational institution, individual image of a leader, formation of a positive image, innovative activity.

В современных социокультурных, экономических условиях имидж организации, существующей на рынке услуг, является важнейшей его характеристикой и неотъемлемым показателем рентабельности, успешности и окупаемости, в том числе и для сферы образования, обеспечивая устойчивый уровень качества образовательных услуг. При этом в Федеральном законе № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» п.18 ст.2 дано определение «образовательной организации» как некоммерческой организации, осуществляющей на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

Методологической основой исследования имиджа образовательной организации являлись работы Т. Н. Пискуновой [11], М. С. Пискунова [12], Е. Б. Карпова [6], Д. В. Бухарова [4] и др. Все они рассматривали имидж как основу конкурентноспособности образовательного учреждения. М. С. Пискунов отмечает, что имидж образовательной организации – это «эмоционально окрашенный образ, с целенаправленно заданными характеристиками, призванный оказывать психологическое влияние определенной направленности на конкретные группы социального окружения общеобразовательного учреждения» [12, с. 47].

Значимость формирования имиджа образовательной организации обусловлена следующими причинами:

– демографическая ситуация усиливает конкуренцию среди образовательных учреждений одной территории в борьбе за набор обучающихся и сохранение контингента;

– позитивный имидж облегчает доступ образовательных учреждений к лучшим ресурсам: финансовым, информационным, человеческим и т. д.;

– позитивный имидж учреждения при прочих равных условиях становится более привлекательным для педагогов в виде обеспечения стабильности и социальной защиты, что приводит к удовлетворенности трудом и профессиональному развитию;

– устойчивый позитивный имидж дает эффект приобретения образовательным учреждением определенной силы, в том смысле, что создает запас доверия ко всему происходящему в стенах учреждения, в том числе к инновационным процессам [11].

Таким образом, именно тот имидж, который складывается в глазах общественности об образовательном учреждении и его руководителе, существенно влияет на успешность реализации стратегических целей образовательной деятельности, в том числе и инновационной. Поэтому возникает необходимость осмысления понятия имиджа образовательной организации и его формирования в современных социокультурных условиях.

Структура имиджа образовательного учреждения представляет собой шесть взаимосвязанных компонентов (см. на рис.) [2].



Рис. Структурные компоненты имиджа образовательного учреждения

Очевидно, что каждому компоненту должна соответствовать своя имиджевая политика как внешняя, так и внутренняя.

Внешний имидж складывается из:

- визуального имиджа дошкольного образовательного учреждения (внутренний и внешний облик здания и территории, архитектура, дизайн помещений, реклама на информационных досках, символика, внешний облик сотрудников и т. п.),

- имиджа образовательного товара или услуги (стоимость, востребованность, репутация).

Внутренний имидж – это самоидентификация и позиционирование сотрудников, родителей и воспитанников, их вклад в формирование имиджа, имидж руководителя и педагогов, определяется культурой организации и ее внутренним психологическим климатом [7].

В условиях модернизации образования значимую роль играет формирование имиджа дошкольных образовательных организаций (ДОО). При этом важно отметить, что имидж ДОО формируются либо стихийно, либо в традициях фундаментального образования (во втором случае они оторваны от современной практики модернизации дошкольного образования).

Базой данного исследования посредством метода анализа реального опыта явилось муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение г. Новосибирска МАДОУ «Детский сад № 81 «Дошкольная академия» (МАДОУ д/с № 81) представлено в структурных компонентах имиджа следующим образом:

1. *Имидж услуги* – мнение людей об особых уникальных, присущих только данной образовательной организации услугах.

Важно отметить, что МАДОУ д/с № 81 учреждение активно включено в инновационную деятельность. Учреждение имеет статус трех инновационных площадок федерального уровня и одной – городского уровня, что отражено в приоритетных направлениях работы учреждения (из чего и складывается имидж услуги):

- развитие интеллектуальных способностей детей дошкольного возраста средствами STEM-образования,

- модернизация образования в дошкольной образовательной организации в соответствии с современными требованиями к качеству дошкольного образования на основе инновационной образовательной программы «Вдохновение»,

– функциональное развитие (когнитивное, эмоциональное, физическое развитие и здоровье) детей дошкольного возраста,

– модель сетевого взаимодействия образовательных организаций в инклюзивном образовательном пространстве города Новосибирска.

2. *Уровень психологического комфорта* – представление об уровне комфортности среды в образовательной организации состоит из уважительного отношения между педагогом и воспитанником (бережное отношение к достоинству ребенка, его жизни и здоровью, создание ситуации успеха, снятие нежелательной психической нагрузки, полноценное проживание ребенком каждого возрастного периода).

Данный вопрос занимает ведущее значение в программе развития МАДОУ д/с № 81. Воспитанники детского сада постоянно включены в различные мероприятия, как внутри детского сада (развлечения, тематические недели, конкурсы, адвент-календари и т. п.), так и вне – конкурсы, фестивали, выставки, экскурсии и т. д. Для создания компетентного безопасного психологического пространства в марте 2020 года был создан сайт «Виртуальная академия родительства».

3. *Медиаобраз* – это в первую очередь, образ организации, транслируемый через общество, средства массовой информации. Положительный медийный образ качественно влияет на рейтинг организации как в рамках микрорайона, так и в рамках города, региона.

На момент открытия МАДОУ д/с № 81 в ноябре 2014 года учреждение в СМИ было представлено как «современное дошкольное образовательное учреждение», которое:

– стало первым учреждением в Ленинском районе города Новосибирска со статусом «автономное»,

– сразу сформировало деятельность по дополнительному образованию не

только детей, посещающих учреждение, но и детей микрорайона,

– сформировало нацеленность на инновационное развитие.

На данный момент учреждение имеет два корпуса с наполняемостью более 800 воспитанников и развитой инфраструктурой.

Эти все позиции активно транслируются в общество через несколько направлений:

- Официальный сайт учреждения (создан на современной информационной платформе, соответствует законодательству РФ)¹.

- Сайт «Виртуальная академия» (сайт был создан в апреле 2020 года для реализации целей дистанционной работы с воспитанниками и их родителями)².

- Страница в сети Инстаграмм @detsiisad.

- Постоянное транслирование информации об учреждении в СМИ.

4. *Визуальный имидж организации* – зрительное восприятие образовательной организации социумом. Все впечатления, которые организация вызывает через внешние характеристики, являются слагаемыми имиджеформируемой информации о ней: состояние здания и территории, корпоративная символика, фирменный стиль, традиции, внешние атрибуты и т. п.

МАДОУ д/с № 81 – это два современных здания (введены в эксплуатацию в 2014 г. и 2019 г.), которые были построены с учетом современных требований и имеющих наполнение с учетом Федеральных стандартов и современных дизайнерских решений. Территория детского сада имеет привлекательный внешний вид, а ландшафтные решения неоднократно высоко оценивались (2016 г. – победитель Регионального смотра-конкурса дошкольных образовательных организаций «Экобеби-2016»

¹ <https://virtuálnayaakademi.wixsite.com/ds81>

² <https://virtuálnayaakademi.wixsite.com/ds81>

в номинации «Ландшафтный дизайн», 2019 г. – призер городского конкурса на лучшую территорию образовательной организации в летний период). Внутри помещения представлены интересные дизайнерские решения.

МАДОУ д/с № 81 имеет корпоративную символику: слоган, символ, флаг. Образовательное учреждение выбрало корпоративный цвет – бежевый, который взят за основу всей корпоративной атрибутики. Символом детского сада является мудрая сова, что отражает название «Дошкольная академия».

Фирменный стиль учреждения транслируется через корпоративный дресс-код, бейджи сотрудников, шаблон презентации и т. п. В учреждении традиционно проводятся тематические праздники, олимпиады, конкурсы, состязания, которые сопровождаются корпоративной атрибутикой.

5. *Индивидуальный имидж руководителя* – это персональные физические особенности (характер, обаяние, культура), социальные характеристики (образование, биография, образ жизни, статус, ролевое поведение, ценности), профессиональные характеристики (знание стратегии развития образования, технологий обучения, воспитания, экономических и правовых основ функционирования дошкольного образовательного учреждения).

Заведующая МАДОУ д/с № 81 (О. В. Середа) имеет высшее педагогическое образование, профессиональную переподготовку по профилю «Управление персоналом» в НИИХ в 2019 г. Обучается в магистратуре ФГБОУ ВО «НГПУ» по направлению «Управление инновационным развитием дошкольной образовательной организации». Имеет высшую квалификационную категорию по должности «заведующий», которую занимает 11 лет. МАДОУ д/с № 81 руководит с 2014 года. Таким образом, имидж руководителя представляет собой позитивные социально-профессио-

нальные характеристики.

6. *Образ персонала (педагогов)* – это обобщенный образ его работников, который складывается из представлений о его компетентности (наличие широкого спектра профессиональных знаний, умений и навыков, квалификационный уровень, опыт работы, коммуникативные навыки и т. п.), общей культуре (ответственность, вежливость, грамотность, аккуратность и т. п.), социально-демографическом статусе (пол, возраст, уровень образования).

В МАДОУ д/с № 81 высококвалифицированный состав педагогов (квалификационную категорию имеют 56 % педагогов, 80 % педагогов имеют высшее педагогическое образование, 95 % педагогов имеют курсы повышения квалификации по уровню образования), обеспечивающий высокое качество подготовки по реализуемым образовательным и дополнительным образовательным программам. Среди педагогов имеются победители и лауреаты конкурсов профессионального мастерства различных уровней, в том числе федерального и регионального. Таким образом, образ педагогического состава МАДОУ д/с № 81 многофункционален и положителен.

Итак, вся деятельность МАДОУ д/с № 81 за 6 лет (с 2014 г. по 2020 г.) способствовала формированию позитивного имиджа учреждения, что в свою очередь позволяет решать ряд стратегических задач:

1. Обеспечить наполняемость контингента ДОУ.
2. Сохранить стабильный высококвалифицированный педагогический состав ДОУ.
3. Способствовать улучшению социально-психологического микроклимата в коллективе.
4. Достигать высоких результатов на профессиональных конкурсах по внедрению инновационных образовательных технологий.

5. Привлекать средства за счет устойчивых, доверительных отношений в рамках социального партнёрства.

6. Повышать эффективность мероприятий по информированию населения относительно новых образовательных услуг;

7. Облегчить процесс введения новых образовательных услуг;

8. Повышать уровень организационной культуры.

Важно отметить, что, не являясь самоцелью, поддержание положительного имиджа образовательного дошкольного учреждения требует целенаправленной систематической работы. Это может достигаться через дальнейший поиск и внедрение эффективных инструментов «имиджеобразования», например, рабо-

та со средствами массовой информации (создание информационных поводов), проведение социально-значимых мероприятий и благотворительных акций, организация конференций и круглых столов, управление репутацией в интернете (генерация позитива и работа с отрицательными отзывами), ведение экспертного блога в Сети и другие. Таким образом, чем разнообразнее, многофункциональнее используются инструменты имиджирования, тем успешнее имидж приобретает устойчивость, полноту, прочность в сознании всех субъектов образовательного процесса, влияя на репутацию образовательной организации, обогащая ее инновационную деятельность.

Список литературы

1. *Алешина И. В.* Корпоративный имидж: стратегический аспект // *Маркетинг.* – 2003. – 255 с.
2. *Батракова Л. Г.* Формирование эффективного имиджа образовательного учреждения // *Ярославский педагогический вестник.* – 2013. – № 4. – С. 99–106.
3. *Быстрова О. Ю.* Теоретические подходы к определению понятия «имидж предприятия» // *Управление социально-экономическими системами.* – 2019. – № 1. – С. 35–38.
4. *Бухаров Д. В.* Имидж образовательного учреждения // *Человек и образование.* – 2009. – № 2. – С. 165–168.
5. *Даниленко Л. В.* Менеджмент имиджа образовательного учреждения. URL: <https://www.marketologi.ru/publikatsii/stati/menedzhment-imidzha-obrazovatel'nogo-uchrezhdenija/> (дата обращения: 03.12.2020).
6. *Карпов Е. Б.* Имидж в образовании // *PR в образовании.* – 2003. – № 6. – С. 40–50.
7. *Лизинский В. М.* Имидж и миссия школы как ресурс ее развития // *Ресурсный подход в управлении развитием школы.* – М.: Центр «Педагогический поиск», 2006. – С. 106–108.
8. *Метаева В.* Имидж первого лица школы: внешность, одухотворенная внутренней красотой // *Директор школы.* – 2005. – № 9. – С. 41–45.
9. *Моисеева Н. К.* Маркетинг и конкурентоспособность образовательного учреждения // *Маркетинг.* – 2009. – № 5. – С. 77–81.
10. *Новокишнова М.* Имидж в образовании: структура и экономические факторы эффективности // *Учитель.* – 2010. – № 1. – С. 20–21.
11. *Пискунова Т. Н.* Условия и факторы формирования позитивного имиджа общеобразовательного учреждения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. – М., 1998. – 148 с.
12. *Пискунова М. С.* Имидж образовательного учреждения: структура и механизмы формирования // *Мониторинг и стандарты в образовании.* – 1999. – № 5. – С. 45–48.
13. *Перельгина Е. Б.* Психология имиджа. – М.: АспектПресс, 2002. – 223 с.
14. *Сухарева О.* Имидж образовательных учреждений // *Народное образование.* – 2009. – № 10. – С. 135–139.
15. *Шепель В. М.* Имиджелогия. – М., 1996. – 175 с.

References

1. *Aleshina I. V.* Corporate image: strategic aspect. Marketing. 2003. 255 p.
2. *Batrkova L. G.* Formation of an effective image of an educational institution. Yaroslavl Pedagogical Bulletin. 2013. No. 4. pp. 99-106.
3. *Bystrova O. Yu.* Theoretical approaches to the definition of the concept of "enterprise image". Management of socio-economic systems. 2019. No. 1. pp. 35-38.
4. *Bukharov D. V.* Image of an educational institution. Man and education. 2009. No. 2. P. 165-168.
5. *Danilenko L. V.* Image management of an educational institution. URL: <https://www.marketologi.ru/publikatsii/stati/menedzhment-imidzha-obrazovatel'nogo-uchrezhdenija/> (date of last access: 03.12.2020)
6. *Karpov E. B.* Image in education. PR in education. 2003. No. 6. pp. 40-50.
7. *Lizinsky V. M.* The image and mission of the school as a resource for its development. Resource approach in managing the development of the school. M.: Center "Pedagogical search", 2006. P. 106-108.
8. *Metaeva V.* Image of the first person of the school: appearance inspired by inner beauty. Director of the school. 2005. № 9. P. 41-45.
9. *Moiseeva N. K.* Marketing and competitiveness of an educational institution. Marketing. 2009. No. 5. pp. 77-81.
10. *Novokshonova M.* Image in education: structure and economic factors of efficiency. Teacher. 2010. No. 1. P. 20-21.
11. *Piskunova T. N.* Conditions and factors of forming a positive image of a general educational institution: Dis. ... Cand. psychol. Sciences. M., 1998. 148 p.
12. *Piskunov M. S.* Image of an educational institution: structure and mechanisms of formation. Monitoring and standards in education. 1999. No. 5. P. 45-48.
13. *Perelygina E. B.* Psychology of the image. M.: AspectPress, 2002. 223 p.
14. *Sukhareva O.* Image of educational institutions. Public education. 2009. No. 10. P. 135-139.
15. *Shepel V. M.* Imageology. M., 1996. 175 p.

Марушак Евгения Борисовна

*Кандидат психологических наук, доцент кафедры управления образованием,
директор института дополнительного образования,
Новосибирский государственный педагогический университет,
г. Новосибирск. E-mail: em1902@bk.ru*

Шкатова Наталья Юрьевна

*Ведущий эксперт отдела проектов и профессионального развития педагогических
кадров Муниципального казенного учреждения «Управление образования
Новосибирского района Новосибирской области»,
г. Новосибирск. E-mail: shny@edunor.ru*

**КОНСАЛТИНГОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

В статье представлено теоретическое обоснование консалтинга в образовании. Авторами обобщен материал, позволивший выделить консалтинговое сопровождение как инновационную технологию в рамках деятельности методической службы дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ). Описаны консалтинговые услуги в образовании, которые возможно реализовывать по направлениям, в зависимости от объекта консалтинга. Рассматриваются основные подходы оказания консультационной поддержки педагогам, специалистам и руководителям системы дошкольного образования в реализации процессов модернизации образовательной инфраструктуры. Структурированы и разделены на группы факторы, оказывающие влияние на развитие образовательного консалтинга в ДОУ. Описывается специфика процесса реализации консалтингового сопровождения в деятельности методической службы ДОУ.

Ключевые слова: образовательный консалтинг, консалтинговое сопровождение, методическая служба, педагогическое консультирование, психологическое консультирование, внутренние консультанты, внешние консультанты, дошкольное образовательное учреждение.

Marushak Evgenia Borisovna

*Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor of Education Management,
Director of the Institute of Additional Education, Novosibirsk State
Pedagogical University, Novosibirsk. E-mail: em1902@bk.ru
ORCID ID: 0000-0001-9280-592X*

Shkatova Natalia Yurievna

*Leading expert of the Department of Projects and Professional Development of
Pedagogical Personnel of the Municipal Government Institution «Department
of Education of the Novosibirsk District of Novosibirsk Oblast», Novosibirsk.
E-mail: shny@edunor.ru ORCID ID: 0000-0002-5323-763X*

**CONSULTING SUPPORT FOR THE ACTIVITIES
OF THE METHODOLOGICAL SERVICE OF A PRE-SCHOOL
EDUCATIONAL INSTITUTION**

The article presents the theoretical basis of consulting in education. The authors have summarized the material that made it possible to identify consulting support as an

innovative technology within the framework of the activity of the methodological service of a pre-school educational institution. depending on the subject of the consulting. The main approaches for advising teachers, specialists and leaders of pre-school education in the process of modernizing educational infrastructure are being considered. The factors influencing the development of educational consulting in the DPI are structured and divided into groups. The specificity of the process of implementing consulting support in the activities of the DOW methodological service is described.

Keywords: educational consulting, consulting support, methodical service, pedagogical counselling, psychological counselling, internal consultants, external consultants, pre-school educational institution.

Образовательный консалтинг – достаточно молодое направление деятельности в отечественной практике управления дошкольными образовательными организациями, что, с одной стороны, обуславливает актуальность тематики и исследовательский интерес, но с другой, – существенно затрудняет поиск научно обоснованных, практически доказанных выводов, рекомендаций в выбранной области знаний. Данный факт определяет также отсутствие концептуальных трудов в области образовательного консалтинга дошкольных образовательных организаций и проблематику терминологической базы.

В теоретических источниках ещё недостаточно определен контекст современного образовательного консалтинга. Между тем, ценность образовательного консалтинга не вызывает сомнений, поскольку его реализация позволяет достичь высокого качества в сфере образования, сделать каждую образовательную организацию уникальной в современных условиях.

Развитие образовательного консалтинга как формы эффективного управления дошкольной образовательной организацией в настоящее время приобретает особую значимость.

Сегодня образовательные организации развиваются и всё чаще нуждаются в профессиональной поддержке консультантов различных направлений, которые осуществляют организационную, педагогическую, обучающую, управлен-

ческую и другие виды поддержки [4].

Активация всех направлений модернизации российского образования обуславливает востребованность консультационных услуг как внутри образовательной сферы на всех уровнях, так и на социальном уровне [1].

Продуктом консалтинговой деятельности является услуга, оказываемая клиенту. Образовательный консалтинг осуществляется в двух формах: индивидуальной и групповой.

Консалтинговые услуги в образовании могут реализовываться по направлениям. В зависимости от объекта консалтинга выделяются следующие направления:

- повышение квалификации кадрового состава ДОУ с предварительной оценкой того, насколько это необходимо и в течение какого периода времени будет актуально к проведению;
- оценка разработанных ДОУ или уже существующих образовательных программ;
- определение направлений инновационного развития ДОУ (какие направления и приоритетные сферы выбрать, каким образом внедрять решения, чтобы получить ожидаемые результаты), оказание помощи в выборе образовательных программ для реализации из существующего множества;
- содействие в формировании управленческой системы, учитывая при этом в обязательном порядке изменяющиеся условия на рассматриваемом рынке;

– участие в обсуждении вопросов и проблем технологий реализации образовательной деятельности ДООУ [8].

Можно также выделить несколько видов образовательного консалтинга, каждый из которых применим в определенной ситуации:

– операционный – текущий, реализуемый по отдельным вопросам, например, анализ реализуемой ДООУ образовательной программы на предмет соответствия Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее ФГОС ДО), анализ нормативно-правовых аспектов деятельности ДООУ и т. д. Этот вид консалтинга позволяет активизировать внутренние ресурсы образовательного учреждения для совершенствования и достижения запланированных результатов;

– кадровый – подготовка или повышение квалификации педагогического состава по отдельным аспектам, темам. В рамках данного направления образовательного консалтинга может быть реализован комплекс мер, направленных на диагностирование психологического состояния сотрудников, эффективности организационной структуры ДООУ, с целью улучшения психологического климата в организации и увеличения работоспособности сотрудников. При выявлении проблем в ходе диагностики, консультант вырабатывает подходящую организационную структуру и корпоративную культуру учреждения;

– стратегический – глубокий анализ деятельности образовательного учреждения в целях разработки долгосрочных приоритетов развития и программы по их реализации. Стратегический образовательный консалтинг представляет собой комплекс действий, направленных на повышение эффективности организационной структуры ДООУ и достижения поставленных целей и задач. Создание грамотного планирования деятельности ДООУ, которое повысит конкурентоспо-

собность организации, используя возможные ресурсы (материальное оснащение, кадровый потенциал, успешные коммуникации внутри организации и с внешней средой) [5].

По содержательным областям реализации консалтинга можно выделить: педагогический консалтинг, социально-педагогический консалтинг, психологический консалтинг, управленческий консалтинг.

Педагогическое консультирование представляет собой профессиональную помощь в организации и осуществлении процесса обучения и включает в себя:

– сопровождение детей в образовательном процессе и оказание консультационной помощи им и членам их семей в выборе способов удовлетворения образовательных потребностей и разрешении проблем, связанных с учебно-познавательной деятельностью;

– научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагогического персонала. Социально-педагогический консалтинг затрагивает вопросы социализации и социальной адаптации учащихся, включая работу с трудными детьми, социально-реабилитационные мероприятия с обучаемыми, имеющими ограничения в здоровье, поддержку детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Здесь же рассматриваются семейные проблемы, осуществляется консультирование членов семьи по поводу особенностей общения и выстраивания, развития и коррекции отношений, а также по проблемам обучения, воспитания, просвещения и формирования личности в семье. Социально-педагогическая помощь содействует повышению педагогического потенциала семьи, способствует проявлению заботы семьи о детях, гармонизирует влияние на ребенка педагогов, родителей, сверстников [6].

Психологическое консультирование включает в себя оказание помощи об-

учающимся, их родителям, педагогическим работникам и другим участникам образовательного процесса по проблемам личностного развития, жизненного самоопределения, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками и рассматривается как одно из направлений работы психологической службы образовательных учреждений [3].

В образовательном консалтинге, как и в любом ином его виде, можно выделить консультантов и консультационные внешние и внутренние услуги. Исходя из внешних и внутренних сторон консалтингового процесса, различают внутренних и внешних консультантов. Внешние консультанты – независимые или индивидуальные консультанты, оказывающие услуги клиенту на основе заключённого договора. Внутренние консультанты – штатные сотрудники образовательного учреждения, которым поручается курирование того или иного процесса инновационных преобразований в учреждении (школе, ДОО), предоставляющие консалтинговые услуги.

Внутренние консультанты постоянно отслеживают образовательную политику в порученном им направлении на государственном, региональном и муниципальном уровнях, консультируются в соответствующих органах управления образованием в случае возникновения проблемных ситуаций и организуют необходимую работу.

В образовательном учреждении потребителями внутреннего консалтинга выступают и дети, и их родители. Консультация для данного типа пользователей может проходить по следующим формам: консультирование, открытые мероприятия и т. д. Потребителями консалтинговых услуг внутренних консультантов могут быть и педагоги образовательной организации, управленческие команды.

Образовательный консалтинг обеспечивает прямое повышение эффек-

тивности деятельности ДОО за счет методологического и технологического обеспечения, которым обладают консультанты. Обращение к практике консалтинга способствует развитию деятельности ДОО на основе преимуществ внешних консультантов, обеспечения возможности бенчмаркинга, перенесения передового опыта других образовательных организаций с целью принятия эффективных решений [11].

Ценность образовательного консалтинга состоит также в том, что он позволяет достичь высокого качества в сфере образования, сделать каждую образовательную организацию уникальной в своем роде, адаптировать ее современным требованиям [8].

Теоретической базой данного исследования послужили обоснованные в работах российских и зарубежных авторов принципиальные положения и выводы, определяющие сущность и значение инновационной педагогической деятельности, в рамках системы дошкольного образования, консалтинговой деятельности и точек ее приложения в условиях дошкольного образовательного учреждения, материалы научно-практических конференций в области исследуемого вопроса, аналитические материалы и публикации, законодательство Российской Федерации в области образования.

Исследование теоретических источников по теме позволило структурировать и разделить на группы факторы, оказывающие влияния на развитие образовательного консалтинга в ДОО.

В рамках социально-экономической группы факторов выделяем факторы, препятствующие развитию консалтинга: ограничение финансовых ресурсов, которые могут быть использованы образовательными организациями для развития инновационной деятельности; старевшая материально-техническая база и технологии, ограничивающие применение новшеств. Для развития консал-

тинга в образовательном учреждении необходимы законодательные меры и государственная поддержка, способствующие развитию инновационной деятельности, а также мотивированность персонала на изменения, в том числе материальная.

Психолого-педагогические факторы:

Сопротивление педагогического коллектива образовательного учреждения изменениям, предубеждения относительно конкретных новшеств и инновационных изменений и недостаточно высокая квалификация педагогического состава, отсутствие необходимых компетенций, препятствуют развитию консалтинга. В этом случае, развитию консалтинга в учреждении способствуют следующие факторы: интенсификация развития личности педагогов и обучающихся; демократизация совместной деятельности и общения педагогов, воспитанников дошкольных образовательных учреждений; поддержка творческого преподавания и инициативы педагогов; готовность педагогов к восприятию инноваций; профессионализм руководителя, вариативность методического обеспечения педагогического процесса.

В организационно-управленческой группе факторов выделяем факторы, препятствующие развитию консалтинга (традиции организационно-педагогической и управленческой работы отдельных образовательных учреждений и системы образования в целом, вступающие в противоречия с инновационными методами управления; высокая степень централизации, преобладание вертикальных информационных потоков и авторитарного стиля управления; невысокая степень информационной открытости, сложности межотраслевых, межведомственных и межорганизационных взаимодействий. Для развития консалтинга необходимо внедрение принципов комплексного и системного управления, формирование гибких

организационных структур, развитая культура организации, высокая степень информированности коллектива о нововведениях, развитые обратные связи, четкое целеполагание и развитая система планирования внедрения новшеств, организация обучения персонала и оптимальный социально-психологический климат в коллективе [5].

Соглашаясь с мнением Г. В. Яковлевой относительно того, какое образовательное учреждение следует считать способными к реализации принципов консалтинга [11], необходимо выделить критерии, наличие которых позволяет характеризовать ДООУ как таковое:

– способность образовательного учреждения к удовлетворению потребностей населения в образовательных услугах – обеспечение развития детей за счет базовых компонент и дополнительных услуг, обеспечение соответствия услуг государственным образовательным стандартам и их превышения по инновационным направлениям;

– поисковый характер работы педагогов и непрерывность инновационной деятельности;

– соответствие целей образовательного учреждения динамичным условиям экономической и культурной жизни;

– высокий уровень развития образовательного учреждения как системы: наличие ответственного профессионально подготовленного коллектива, оптимизированная структура управления, основанная на синергетическом и программно-целевом принципах управления, наличие созданных условий развития творческого потенциала педагогического коллектива, опирающихся на эффективную модель мотивации, развитой материально-технической базы, использование в системе управления информационно-коммуникационных технологий, созданная подсистема обучения и повышения квалификации педагогов, благоприятных социально-психологический

климат в коллективе[11].

Согласно разработанному исследованию, моделирование образовательного консалтинга на базе МКДОУ – детский сад №451 комбинированного вида «Теремок», г. Новосибирск, представлено в формате консалтингового сопровождения (далее – КС) в деятельности методической службы.

Целью расширения функций методической службы в формате консалтингового сопровождения в ДОУ является организация взаимодействия педагогических работников и семей, имеющих детей дошкольного возраста, для оперативного и адресного оказания помощи в решении организационных, методических, образовательных, воспитательных, просветительских и иных вопросах, используя потенциал педагогов

и сетевых партнеров [6].

В процессе организации консалтингового сопровождения, созданы условия для организации успешного взаимодействия всех участников процесса (создание графика работы специалистов, структурирования списка предоставляемых услуг, в виде различных форм взаимодействия, проводимых вместе с участниками сетевого взаимодействия и описание данных услуг; создание общих методических и информационных ресурсов среди всех участников сетевого взаимодействия, картотек рекомендуемых занятий, плана мероприятий КС).

Контекстная диаграмма процесса консалтингового сопровождения в МКДОУ – д/с № 451 комбинированного вида «Теремок» представлена на рисунке.

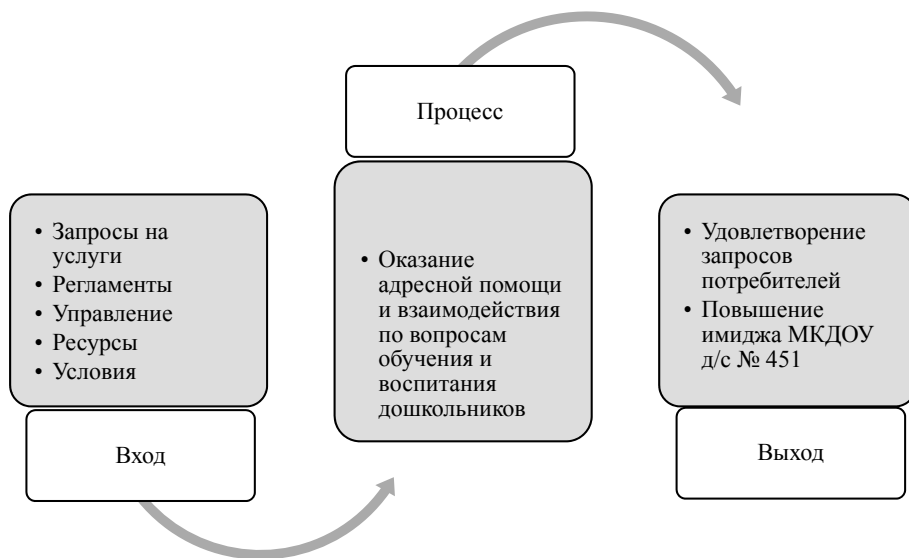


Рис. Контекстная диаграмма процесса консалтингового сопровождения в МКДОУ д/с № 451 комбинированного вида «Теремок»

Реклама консалтингового сопровождения, с целью привлечения потребителей для получения интересующей их информации и удовлетворение потребностей клиентов в разных областях, связанных с дошкольным детством ребенка осуществляется по нескольким направ-

лениям: устная реклама (человек-человеку); различные мероприятия детского сада для педагогов и специалистов.

Консультационно-консалтинговое сопровождение в ДОУ представляет собой структурное подразделение, включающее группу действующих сотрудников

педагогического коллектива МКДОУ д/с № 451 (имеющая нормативное закрепление в формате дополнения в Положение о деятельности методической службы).

Основной концептуальной идеей создания консалтингового сопровождения, в рамках расширения деятельности методической службы ДОУ стало оказание качественных аналитико-консультационных услуг в социальной сфере, в частности – в области дошкольного образования и воспитания с максимальным учетом пожеланий и предпочтений, потребностей и ожиданий клиентов (приглашаемых к участию педагогов, родителей) [7].

Среди направлений консалтингового сопровождения в деятельности методической службы ДОУ выделяем:

- аналитическую деятельность, позволяющую максимально получить информацию о запросе клиента с целью поиска наиболее эффективного решения данного запроса;

- прогностическую деятельность, с оптимальным подбором ресурсов исходя из запросов потребителей консалтинговых услуг;

- консультационную деятельность, направленную на оказание помощи и поддержки потребителей консалтинговых услуг в вопросах воспитания и развития современного ребенка;

- посредническую деятельность, позволяющую объединить потребности и возможности партнеров детского сада, способных предоставить качественные услуги в соответствии с поданным запросом. Организация консалтингового сопровождения по проекту реализуется по принципу «одного окна», где ДОУ служит фокусом притяжения всех социокультурных организаций и объединений (в территориально охватываемых рамках), нацеленных на обеспечение качества дошкольного образования и испытывающих потребности в получении

консультационных услуг [8].

Посредством организации систематических маркетинговых исследований, сбора рейтинговой информации, в рамках проекта структурируются потребности потенциальных клиентов [2]. На начальных этапах работы консалтингового сопровождения, субъектами, оказывающими образовательные услуги, выступили действующие сотрудники детского сада, привлекаемые к участию в работе. Далее реализовывалась практика привлечения сторонних организаций (отдельных лиц), которые имели либо не высокие показатели инновационной педагогической деятельности, либо вновь открывающиеся. Данные организации рассматривались как потенциальные сетевые партнеры, стремящиеся к инновационному развитию образовательного учреждения. В результате появилась возможность оптимизировать выбор социальных сетевых партнеров детского сада, ориентируясь на потребности самой организации, запросы и ожидания потребителей – педагогов, стремящихся к повышению профессионального уровня и родителей детей раннего и дошкольного возраста.

Практическая и инновационная значимость данного проекта заключается в привлечении не только действующих специалистов из числа сотрудников детского сада, но и в возможности включения и присоединения иных заинтересованных организаций или субъектов, нуждающихся во взаимодействии, взаимном использовании ресурсов, применения вариативных способов коммуникации посредством сетевого взаимодействия, учета межличностных и профессиональных интересов, провоцирующих участников сети на общение, добровольности включения участников в сетевое взаимодействие, гибкости и изменчивости компонентов сетевого взаимодействия, адресности компонентов сетевого взаимодействия, ори-

ентации на возможности, потребности и интересы участников сети, наличия единой ресурсной базы, наличия событий, позволяющих инициировать сетевое взаимодействие, ориентированность сетевого сообщества на оказание взаимной помощи и поддержки, обеспечения оперативности взаимодействия участников и т. п.

Таким образом, положительным результатом реализации модели образовательного консалтинга в форме консалтингового сопровождения в деятельности методической службы на базе МКДОУ д/с № 451, является переход дошкольной образовательной организации на качественно иной уровень оказания

образовательных услуг, что позволяет не только удовлетворить насущные потребности социума и обеспечить равные стартовые возможности детей дошкольного возраста в качестве необходимого условия их успешного обучения, социализации и адаптации в обществе, поддержка семьи.

Дополнительные результаты реализации проекта сосредоточены в области совершенствования системы взаимодействия детского сада, педагогического профессионального сообщества, повышения уровня профессионализма педагогов системы дошкольного образования, создания устойчивых сетей социального партнерства.

Список литературы

1. Волобуев Л. М. Проблемы современного менеджмента ДОО // Управление дошкольными образовательными учреждениями. – 2016. – № 6. – С. 16.
2. Воложанин В. В., Воложанина О. А. Сущность консалтинга и его специфика в сфере услуг // Вестник ЮУрГУ. – 2014. – № 1. – С. 103–106.
3. Гусева М. Н. Образовательный консалтинг как инновация в системе специального профессионального образования // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. X междунар. науч.-практ. конф. Часть I. – Новосибирск: СибАК, 2012.
4. Исрафилов Н. Т. Российский современный консалтинг: решение проблем // Научно-методический журнал Омского ГАУ. – 2016. – № 2. – С. 24–31.
5. Коршунов И. А., Чахоян Г. А., Тюнин А. М., Ляховецкая Е. Р. Современные виды консалтинга в системе управления образовательной организацией. // Образование и наука. – 2021. – № 23 (1). – С. 73–101. DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-1-73-101>
6. Марущак Е. Б., Шкатова Н. Ю. Современные аспекты методической деятельности в ДОУ // Молодежь XXI века: Образование, наука, инновации. Материалы VII Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием. – Новосибирск, 19–21 декабря 2018. – Ч. 4. – С. 199.
7. Марущак Е. Б., Шкатова Н. Ю. Приоритетные подходы к инновационной методической деятельности в дошкольной образовательной организации // Наука и образование. Актуальные вопросы психологических исследований. Актуальные проблемы развития образования: управленческие и психолого-педагогические аспекты. Актуальные проблемы социальной педагогики. Современные проблемы воспитания, профориентации и организации досуга детей и молодежи. – Томск, 2019. – Т. 3; ч. 2.
8. Марущак Е. Б., Шкатова Н. Ю. Образовательный консалтинг как основной элемент методической службы в дошкольной образовательной организации // Молодежь XXI века: Образование, наука, инновации. Материалы VIII Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием. – Новосибирск, 2019. – С. 192.
9. Пулина А. А. Педагогическое консультирование как вид профессионального взаимодействия // Крымский научный вестник. – 2015. – № 2. – С. 52–57.
10. Шкатова Н. Ю. Приоритетные подходы к инновационной деятельности педагога // Молодежь XXI века: Образование, наука, инновации. Материалы VII Всерос-

сийской студенческой научно-практической конференции с международным участием. – Новосибирск, 2018. – Ч. 4. – С. 197.

11. *Яковлева Г. В.* Педагогические условия повышения эффективности методической работы в инновационном дошкольном образовательном учреждении: дис. канд. пед. наук. – Челябинск, 2009. – 48 с.

References

1. *Volobyev L. M.* Problems of Modern Management of DEO. Management of Pre-school Educational Institutions. 2016. No. 6. pp. 16.

2. *Volozhanin V. V., Volozhanina O. A.* Essence of consulting and its specificity in the sphere of services. Herald of SUS. 2014. No. 1. pp. 103-106.

3. *Guseva M. N.* Educational Consulting as Innovation in Special Vocational Education. Economics and Modern Management: Theory and Practice: S. art. mater. XInternational Workshop. Conf. Part I. Novosibirsk: SibAk, 2012.

4. *Israfilov N. T.* Russian Modern Consulting: Solving Problems. Scientific-Methodological Journal of Omsk GAU. 2016. No. 2. pp. 24-31.

5. *Korshunov I. A., Chakhoyan G. A., Tunin A. M., Lyakhovetskaya E. R.* Modern types of consulting in the system of management of educational organization. Education and science. 2021. Vol. 23 (1). Pp. 73-101. DOI: <https://doi.org/10.17853/1994-56392021-1-73101>

6. *Marushak E. B., Shkatova N. Y.* XXIX Youth: Education, Science, Innovation. Novosibirsk, 2018, p. 199.

7. *Marushak E. B., Shkatova N. Y.* Priority approaches to innovative methodological activities in pre-school educational organization. Science and education. Current issues in psychological research. Current problems in the development of education: managerial and psychological-pedagogical aspects. Current problems of social pedagogy. Contemporary problems of upbringing, vocational guidance and leisure activities for children and young people. Tomsk, 2009, vol. 3 (2).

8. *Marushak E. B., Shkatova N. Y.* Educational Consulting as the main element of methodological service in pre-school educational organization. Materials VIII of the All-Russian Student Scientific and Practical Conference with international participation. XXIX Youth: Education, Science, Innovation. Novosibirsk, 4-6 December 2019.

9. *Pulina A. A.* Pedagogical counselling as a type of professional interaction. Crimean Scientific Gazette. 2015. 2. pp. 52-57.

10. *Shkatova N. Y.* Priority approaches to innovation by a teacher. Materials VII of the All-Russian Student Science and Practical Conference with international participation. XXIX Youth: Education, Science, Innovation. Novosibirsk, 21 December 2018, Part 4, p. 197.

11. *Yakovlev G. V.* Pedagogical conditions for increasing the effectiveness of methodological work in innovative pre-school educational institution: disa. Kand. pedo. science. Chelyabinsk, 2009. 48 p.

ИННОВАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

УДК 37.091.113

DOI: 10.15293/1812-9463.2101.05

Журавлева Наталья Николаевна

Кандидат педагогических наук, доцент, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, E-mail: 2nzhur@mail.ru

Мухина Анна Ивановна

Магистрант 3 курса, Новосибирский государственный педагогический университет, заведующий МКДОУ д/с № 481 г. Новосибирск, E-mail: ania.muhina@yandex.ru

РАЗВИТИЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОРОДСКОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ СРЕДСТВАМИ ИНФОРМАТИЗАЦИИ

В статье предлагается решение проблемы организации деятельности городской инновационной площадки средствами информатизации. Актуальность темы не вызывает сомнения, поскольку в настоящее время изучение феномена инновационного развития учреждений образования средствами информационной культуры и связанными с ним явлениями и сопутствующими процессами высоко востребовано. *Информатизация образования*, с одной стороны, является актуальной проблемой для разрешения, а с другой стороны – предоставляющей возможности, то есть выступающей в качестве стимулирующего фактора для развития дошкольного образовательного учреждения в инновационном режиме. В данной работе выделены некоторые *аспекты проблемы информатизации образования*, особо актуальные и возможные для разрешения на данном этапе в условиях дошкольного образовательного учреждения. Создание и расширение единого информационного образовательного пространства решает задачи развития потенциала (культурного и технического) такого социального феномена как дошкольное образовательное учреждение, а также повышения качества дошкольного образования, его доступности, непрерывности и др., при активном взаимодействии всех участников образовательных отношений.

Ключевые слова: инновационное развитие, городская инновационная площадка, информатизация образования, функции менеджмента, проектная деятельность, единое образовательное пространство, качество дошкольного образования.

Zhuravleva Natalia Nikolaevna

*Ph.D., Associate Professor, Novosibirsk State Teachers' University,
Novosibirsk, E-mail: 2nzhur@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-8179-7239*

Mukhina Anna Ivanovna

*Master of 3 courses, Novosibirsk State Teachers' University, head of ICDOU d/s No. 481
Novosibirsk, E-mail: ania.muhina@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0002-8215-1093*

THE DEVELOPMENT OF A PRE-SCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION IN THE ORGANIZATION OF THE CITY'S INNOVATION PLATFORM BY MEANS OF INFORMATIZATION

The article proposes to solve the problem of organizing the activities of the city's innovation platform by means of informatization. The relevance of the topic is not in doubt, as the study of the phenomenon of innovative development of educational institutions by means of information culture and related phenomena and related processes is now in demand. Information education, on the one hand, is a pressing problem for resolution, and on the other hand – providing opportunities, that is, acting as a stimulating factor for the development of preschool education in an innovative mode. This paper highlights some aspects of the problem of education information, which are particularly relevant and possible for resolution at this stage in the conditions of preschool education. Creating and expanding a single informational educational space solves the challenges of developing the potential (cultural and technical) of such with as a pre-school educational institution, as well as improving the quality of preschool education, its accessibility, continuity, etc., with the active interaction of all participants in educational relations.

Keywords: innovative development, urban innovation platform, education information, management functions, project activities, a single educational space, quality of preschool education.

Современные образовательные учреждения сталкиваются со множеством проблем, связанных с модернизацией образования. В этих условиях управление образовательным учреждением должно обеспечивать:

- поддержание целостности образовательной системы учреждения;
- динамичное равновесие и взаимодействие учреждения в условиях микро- и макросреды;
- достижение намеченной цели (результата), соответствующей ориентирам развития государственной образовательной политики.

Но для достижения результата основной деятельности в образовательных учреждениях многие прежние схемы

взаимодействия участников образовательных отношений либо не работают вообще, либо эффект от их применения недостаточно высок [18]. Для решения возникающих трудностей для образовательного учреждения необходим поиск и апробация адекватных современным потребностям общества форм сотрудничества глубокого содержательного характера, ориентация на инновационное развитие. Для возможного решения данного вопроса обратимся к ключевым тенденциям, происходящим в культурно-цивилизационном пространстве современности.

Одной из таких ключевых тенденций развития современного общества, в том числе и образования, является инфор-

матизация. В связи с этим возникают *противоречивые моменты*, связанные с процессом создания и усвоения новой информации, использования ее в образовательном процессе, в том числе для реализации основных и адаптированных образовательных программ и передаче и/или распространения передового прогрессивного опыта посредством информационно-коммуникационных и дистанционных технологий. Таким образом, мы выходим на *определение проблемы информатизации образования* выступающей в качестве стимулирующего фактора для развития дошкольного образовательного учреждения в инновационном режиме.

Выделим некоторые *аспекты проблемы информатизации образования*, особо актуальные и возможные для разрешения на данном этапе на уровне дошкольного образовательного учреждения:

1) культура использования информации, информационной открытости:

– результаты данных внешней независимой оценки качества образовательной деятельности в соответствии с итоговой оценкой организаций за 2015–2017 годы (при Минобрнауки России были выявлены низкие показатели по критерию «Открытость и доступность»);

– создание позитивного имиджа образовательной организации в информационном пространстве (большое количество открытых и закрытых чатов, блогов, групп в социальных сетях с участием родителей, в которых часто субъективно и негативно оценивается деятельность образовательного учреждения);

2) информатизации образования (сочетание индивидуальных и коллективных форм присвоения знаний – информационное образование, использование возможностей Интернета, электронных ресурсов, информационно-коммуникационных и дистанционных образовательных технологий для создания

и расширения единого информационного пространства, по данному направлению наибольшее количество рисков связано с кадровыми условиями). Создание и расширение единого информационного образовательного пространства решает задачи развития потенциала (культурного и технического) такого социального феномена как дошкольное образовательное учреждение, а также повышения качества дошкольного образования, его доступности, непрерывности и др., при активном взаимодействии всех участников образовательных отношений [18].

Анализируя научную литературу по заявленной теме можно выделить несколько важных информационных блоков для дальнейшей разработки проблемных вопросов информатизации через организацию городской инновационной площадки на базе дошкольной образовательной организации:

– психолого-педагогические исследования в области совокупности общепедагогических положений о содержании и сущности деятельности образовательного учреждения, теоретических основ педагогической инноватики (В. С. Лазарев [8], В. И. Загвязинский, [6] М. М. Поташник [12] и др.); процессов развития, саморазвития личности, человеческих ресурсов и психологической готовности к использованию инноваций (Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, Н. А. Леонтьев [9], Т. П. Афанасьева, [6]) Л. С. Подымова [11]).

– современных управленческих научных подходов: (В. С. Лазарев [8], М. М. Поташник [9], В. А. Сластенин [16], И. А. Сеницына [14], Н. В. Корчаловская [14], А. Х. Сундукова [14], Е. Б. Ермишина [6] и др.).

– информационной культуры (С. В. Афанасьев [2], Н. В. Федина [17], М. Джанелли [5]).

Из существующих концепций при создании и использовании средств электронного обучения чаще всего исполь-

зуют когнитивизм и конструктивизм. Также применяют, хотя и реже, бихевиоризм, теорию цифровых медиа и теорию активного обучения [5].

Необходимость эффективного управления образовательной организацией диктуется тенденциями современного состояния социума, его запросами на качественное образование как реальный залог прогрессивного будущего. Эффективность процесса управления в свою очередь зависит от осуществления его функций, которые представляются как взаимосвязанные действия, направленные на обеспечение качественного результата образовательной организации на основе мобилизации имеющихся ресурсов. Существует большое количество классификаций функций менеджмента, в том числе функций управления образовательной организации. Традиционно выделяют: планирование, организацию, мотивацию и контроль [4]. В настоящем исследовании к основным добавляется еще одна – координация. Ее выделение связано с регулярной необходимостью проведения корректировки действий, особенно это обнаруживается в связи со спецификой инновационной деятельности, рисками учтенными и не учтенными в процессе анализа, так как некоторые ее составляющие изначально непредсказуемы, например, возможно неприятие нововведений участниками образовательных отношений, отсутствие востребованности после апробации каких-либо компонентов внедряемой модели или образуется потребность в дополнительных ресурсах.

Качество результата целенаправленной деятельности напрямую зависит от качества осуществления функций управления процессом. Следовательно, важно рассматривать поэтапное внедрение модели «Использование дистанционных образовательных технологий в различных формах обучения» в рамках деятельности городской инновационной

площадки на базе МКДОУ д/с № 481 с акцентированием внимания на функциях образовательного менеджмента и документированием процесса в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 9001–2015 в качестве одного из возможных эффективных инструментов управления качественными показателями деятельности. На каждом этапе реализации проектной деятельности документирование процесса имеет соответствующее функциональное содержание, а именно определяется функциями образовательного менеджмента и соотносится с управлением качественными показателями деятельности¹.

Городскими инновационными площадками признаются государственные и муниципальные образовательные организации и иные действующие в сфере образования организации, а также их объединения, расположенные на территории города Новосибирска. Городская инновационная площадка может открываться на базе одной или нескольких организаций, объединённых единым инновационным проектом (программой). Для присвоения образовательной организации статуса городской инновационной площадки необходимо следовать определенному «Порядку проведения экспертизы и присвоения статуса городской инновационной площадки», утвержденному начальником департамента образования мэрии города Новосибирска.

Статус городской инновационной площадки присвоен МКДОУ д/с № 481 с 01.09.2017 г. по 30.05.2020 г. на основании приказа департамента образования мэрии города Новосибирска от 04.07.2017 г. № 554-од. Официально с 01.09.2017 г. начался процесс реализации проектной деятельности, с неформальной позиции этот процесс начался

¹ Национальный стандарт Российской Федерации системы менеджмента качества. Требования. ГОСТ Р ИСО 9001–2015. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200124394>

раньше, когда руководителем и административной группой МКДОУ д/с № 481 было принято решение подать заявку на присвоение статуса городской инновационной площадки после очередного самообследования деятельности учреждения и анализа результатов независимой оценки образования 2016–2017 гг., а также понимания необходимости развития учреждения в инновационном режиме площадки после очередного самообследования деятельности учреждения и анализа результатов независимой оценки образования 2016–2017 гг., а также понимания необходимости развития учреждения в инновационном режиме.

Реализация проектной деятельности «Использование дистанционных образовательных технологий в различных формах обучения» в МКДОУ д/с № 481 происходила поэтапно в соответствии с утвержденным паспортом проекта и перспективным планом.

Функции управления применительно к специфике деятельности по использованию дистанционных образовательных технологий в дошкольном образовательном учреждении в рамках ГИП имеют свои характерные особенности.

На *подготовительном этапе* проектной деятельности документирование имеет очень большой объем, так как на этом этапе актуализируются такие функции управления как планирование (в том числе аналитическая составляющая), организация и мотивация.

Планирование – внедрение системы мер, с помощью которых и происходит реализация проектной деятельности по использованию дистанционных образовательных технологий, а именно – конкретизируются задачи педагогического персонала, устанавливаются временные сроки и объем по выполнению работ, требования к ресурсному обеспечению, прогнозирование и конструирование будущего результата проектной деятельности. Прогнозируя результат важно ви-

деть не просто будущий объект или его новое желаемое состояние, но и контролировать и корректировать связи внутри и вокруг будущего объекта.

В рамках деятельности городской инновационной площадки на подготовительном этапе проектирования результат оформляется в форме модели интерактивного образовательного ресурса (дополнительного сайта ДОУ) для размещения информации по реализации основной и адаптированных образовательных программ МКДОУ д/с № 481, включая методические разработки для отсутствующих в дошкольном образовательном учреждении обучающихся (воспитанников), рекомендаций в различных форматах для родителей (законных представителей). Модель разрабатывалась инициативной администрацией и группой творческих педагогов МКДОУ д/с № 481 посредством мысленного комбинирования различных разделов сайта для заполнения информацией по реализации тематического перспективного и календарного планирования, подбора формата для размещения файлов, учета поступающей информации по обратной связи и связывания всего комплекса в новый объект транслирующий реализацию основной и адаптированных образовательных программ МКДОУ д/с № 481.

Организация направлена на упорядочивание процесса управления проектной деятельности в целом и связана с распределением обязанностей и ответственности (компетенций) между компонентами управляемой системы и участниками образовательных отношений. Посредством нормирования происходит расчет необходимых величин, определяющих количество (объем) и качество (содержание) элементов дистанционных образовательных технологий. Подробно составленный план организационных мероприятий, правильный расчет ресурсного обеспечения и нормирования

во взаимосвязи с направленной трудовой активностью педагогического персонала – все это является залогом качества практической реализации разработанных планов и успешного достижения поставленной цели. Для возникновения заинтересованности в результатах профессиональной деятельности педагогов и активизации действий, способствующих эффективному функционированию и осуществлению целевых назначений интерактивного образовательного ресурса, актуализируется функция *мотивации*.

Для реализации функций планирования, организации и мотивации документирование представлено разработанными локальными нормативными актами – приказами, инструкциями, методическими рекомендациями, формами для заполнения и другими, а также внесением изменений в имеющиеся локальные нормативные акты – Положение о внутренней системе оценки качества и о системе оплаты труда работников (раздел стимулирующие выплаты), Политикой в области качества, а также включены пункты по реализации проектной деятельности в годовое планирование МКДОУ д/с № 481 и подписан договор о техническом сопровождении и научном руководстве с МКУДПО ГЦИ «Эгида».

На **основном и заключительном этапе** актуализируются функции *контроля и координации (регулирующие)*. Относительно процесса использования дистанционных образовательных технологий в МКДОУ д/с № 481 – это взаимосвязанные действия, обеспечивающие опосредованные (через образовательный ресурс) взаимодействия субъектов образовательных отношений,

в результате которых происходит реализация основной и адаптированных образовательных программ МКДОУ д/с № 481 дистанционно. Контроль выступает как элемент обратной связи, количественной и качественной оценки и учета промежуточных и итоговых результатов проектной деятельности для осуществления координации и учета в работе учреждения. Так завершается цикл управленческих функций поэтапного внедрения модели «Использование дистанционных образовательных технологий в различных формах обучения» в рамках деятельности городской инновационной площадки на базе МКДОУ д/с № 481 спроецированный в документировании процесса. Описанный алгоритм действий способствовал достижению планируемого результата по повышению показателей качества для учреждения в целом и для расширения спектра возможностей участников образовательных отношений в частности.

Эффективность использования дистанционных образовательных технологий в МКДОУ д/с № 481 подтверждена показателями внешней и внутренней оценки качества образования. Внешняя независимая оценка качества образования (данные НОК – 2019 г. при Минобрнауки России) представлены повышением уровней по критериям, связанными с открытостью, информированием и качеством предоставляемых образовательных услуг, внутренний аудит продемонстрировал повышение по показателям качества условий реализации и результатов освоения основной и адаптированных образовательных программ МКДОУ д/с № 481, а также качества организации образовательного процесса.

Список литературы

1. Абанкина И. В., Филатова Л. М. Доступность дошкольного образования // Вопросы образования. – 2018. – № 3. – С. 216–246.
2. Афанасьев С. В. Информационная культура: типологический анализ // Философская мысль. – 2018. – № 1. – С. 59–70.

3. *Афанасьева Т. П.* Модернизация механизмов инновационной деятельности дошкольной образовательной организации. Монография. – М.: «Канцлер», 2016. – 388 с.
4. *Денякина Л. М.* Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении. – М.: Новая школа, 2008. – 148 с.
5. *Джанелли М.* Электронное обучение в теории, практике и исследованиях // Вопросы образования. – 2018. – № 4. – С. 81–98.
6. *Ермишина Е. Б.* Направления перспективного развития дошкольного образовательного учреждения // Научный вестник ЮИМ. – 2017. – № 4. – С. 58–63.
7. *Загвязинский В. И.* Методология и методы психолого-педагогического исследования: учебное пособие для пед. вузов по специальности "Педагогика и психология" – М.: Академия, 2012. – 208 с.
8. *Лазарев В. С.* и др. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия // Педагогика. – 2004. – № 4. – С. 11–21.
9. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
10. Менеджмент в современном образовании: сб. статей / под ред. В. А. Дегтярева, Т. В. Майдановой; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург: УрГПУ, 2017. – 135 с.
11. *Подымова Л. С.* Психолого-педагогическая инноватика: личностный аспект. Монография. – М.: Прометей, 2012. – 246 с.
12. *Поташиник М. М., Хомерики О. Г.* Структуры инновационного процесса в образовательном учреждении // Магистр. – 1994. – № 5. – С. 27–32.
13. *Пригожин А. И.* Нововведения: стимулы и препятствия. Социальные проблемы инноватики. – М.: Политиздат, 1989. – 270 с.
14. *Синицына И. А., Корчаловская Н. В., Сундукова А. Х.* Системно-синергетический подход к интерпретации социальных феноменов (на примере управления образованием) // Философия образования. – 2018. – № 1 (74). – С. 97–107.
15. *Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н.* Педагогика: учеб. пособие для вузов. – М.: Академия, 2002. – 576 с.
16. *Сяский Д. Ю., Бурькин А. Д.* Принятие управленческого решения: синергетический подход // Интернет журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2016. – № 3.
17. *Федина Н. В.* и др. Дистанционные образовательные технологии в системе дошкольного образования: научные подходы и перспективы развития // Проблемы современного образования. – 2017. – № 5. – С. 178–188.
18. *Фельдштейн Д. И.* Взаимосвязь теории и практики в формировании психолого-педагогических оснований организации современного образования // Педагогика. – 2010. – № 4. – С. 3–15.

References

1. *Abankin I. V., Filatov L. M.* Accessibility of preschool education. Education Issues = Education Studies Moscow. 2018. № 3. pp. 216-246.
2. *Afanasyev S. V.* Information Culture: Typological Analysis. Philosophical Thought. 2018. № 1. pp. 59-70.
3. *Afanasyeva, T. P.* Modernization of the mechanisms of innovation of the preschool educational organization. Monograph. M.: Chancellor. 2016. 388 p.
4. *Denyakin L. M.* New approaches to management activities in preschool education. M.: New School, 2008. 148 p.
5. *Gianelli M.* E-learning in theory, practice and research. Education Issues / Education Studies Moscow. 2018. № 4. P. 81-98.
6. *Ermishina E. B.* Directions for the Prospective Development of Preschool Educational Institution. Scientific Gazette of THE YIM. 2017. № 4. P. 58-63.
7. *Methodology and methods of psychological and educational research: a textbook for ped.* M.: Academy, 2012. 208 p.

8. *Lazarev V. S.* et al. Pedagogic Innovation: Object, Object and Basic Concepts. Educator. 2004. № 4. P. 11-21.
9. *Leontiev A. N.* Activity. Consciousness. Personality. M.: Politizdat, 1975. 304 p.
10. Management in modern education: sat. articles (ed.) V. A. Degtyareva, T. V. Maidanova; Ural. Gos. ped. Un-t. Yekaterinburg : UrGPU, 2017. 135 p.
11. *Podymov L. S.* Psycho-educational innovation: personal aspect. Monograph. M.: Prometheus, 2012. 246 p.
12. *M. M. Sashnik*, *Homeriki O.G.* Structures of Innovation Process in an Educational Institution. Master. 1994. № 5. P. 27-32.
13. *Prigozhin A. I.* Innovations: Incentives and Obstacles. Social problems of innovation. M.: Politizdat. 1989. 270 p.
14. *Sinitsina I. A., Korchalovskaya N. V., Sundukova A. H.* System-Synergistic approach to the interpretation of social phenomena (n education management). Philosophy of Education. 2018. № 1 (74). P. 97-107.
15. *Slastenin V. A., Isaev I. F., Shiyarov E. N.* Pedagogy: studies. A manual for universities. M.: Academy, 2002. 576 p.
16. *Ssyah D. Y., Burykin A. D.* Management Decision: Synergistic Approach. Internet Journal "SCIENCE." 2016. No. 3.
17. *Fedina N. V.* and others Remote educational technologies in the preschool education system: scientific approaches and development prospects. Problems of modern education. 2017. № 5. P. 178-188.
18. *Feldstein D. I.* Relationship of theory and practice in the formation of psychological and educational foundations of the organization of modern education. Educators. 2010. № 4. P. 3-15.

Попова Наталья Ивановна

*Кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры математики и информатики Новосибирского военного института имени генерала И. К. Яковлева войск национальной гвардии РФ,
г. Новосибирск, E-mail: Krune_ni@mail.ru*

Андронов Артем Викторович

Подполковник, старший преподаватель кафедры математики и информатики Новосибирского военного института имени генерала И. К. Яковлева войск национальной гвардии РФ г. Новосибирск, E-mail: Aandronovav@mail.ru

Хомченко Алексей Сергеевич

*Кандидат химических наук, доцент кафедры химии Новосибирского государственного педагогического университета,
г. Новосибирск. E-mail: a.homchenko@mail.ru,*

ОБЛАЧНЫЕ ВЫЧИСЛЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В статье рассматриваются проблемы организации образовательной среды высших учебных заведений. Цель статьи заключается в определении облачных вычислений, как наиболее эффективного средства формирования единой образовательной среды вуза, обеспечивающего надежную организацию учебного процесса в области оказания образовательных услуг в режиме «одного окна» в различных социальных, политических и экономических условиях. Основываясь на анализе современных платформ организации образовательной среды и исходя из современных тенденций рынка IT-технологий, в настоящее время одним из перспективных направлений является Cloud Computing (облачные вычисления). В статье определяется суть облачных вычислений, которая заключается в предоставлении пользователям хостинга удаленного доступа к услугам, вычислительным ресурсам и приложениям через Интернет. Приводятся примеры применения облачных технологий в госсекторе и образовании. Описываются основные виды услуг, предоставляемые Российским рынком облачных сервисов (Saas и IaaS). Более подробно разбирается реализация «Национальной облачной платформы О7», разработанной компанией Ростелеком. Рассматриваются преимущества организации образовательной среды с помощью облачных технологий. Выделяются характерные черты концепции Cloud Computing, рассматриваются различные виды облаков их достоинства и недостатки. Организация единой образовательной среды высшего учебного заведения посредством облачных вычислений является перспективным направлением, позволяющим достичь высокой технологичности: при снижении затраты на приобретение специального программного и технического обеспечения, качество и эффективность образовательного процесса в условиях цифровизации экономики значительно улучшается, а также становится возможным оказание образовательных услуг в режиме «одного окна», что является приоритетным направлением правительства Российской Федерации.

Ключевые слова: облачные вычисления, информационно-образовательная среда, технология Cloud Computing, Государственная единая образовательная платформа (ГЕОП), Национальной облачной платформы О7, модель оказания услуг, Saas, IaaS, гибридное облако, цифровая платформа, IT-технологии.

Popova Natalia Ivanovna

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Professor Department of Mathematics and Computer Science of the Novosibirsk Military Institute named after General I. K. Yakovlev of the National Guard of the Russian Federation, Novosibirsk.
E-mail: Kryne_ni@mail.ru. ORCID ID: 0000-0002-2186-3556*

Andronov Artem Viktorovich

*Lieutenant Colonel, Senior Lecturer of the Department of Mathematics and Computer Science of the Novosibirsk Military Institute named after General I. K. Yakovlev of the National Guard of the Russian Federation Novosibirsk. E-mail: Aandronovav@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-2730-8553*

Khomchenko Aleksey Sergeevich

*Candidate of Pedagogical Sciences, docent Department of Chemistry of the Novosibirsk State Pedagogical University. Novosibirsk. E-mail: a.homchenko@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-6689-7469*

**CLOUD COMPUTING AS A MEANS OF FORMING
THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF A HIGHER
EDUCATIONAL INSTITUTION**

The article deals with the problems of the organization of the educational environment of higher educational institutions. The purpose of the article is to determine cloud computing as the most effective means of forming a unified educational environment of the university, providing a reliable organization of the educational process in the field of providing educational services in the "one window" mode in various social, political and economic conditions. Based on the analysis of modern platforms for organizing the educational environment and based on current trends in the IT market, Cloud Computing is currently one of the most promising areas. The article defines the essence of cloud computing, which is to provide hosting users with remote access to services, computing resources and applications over the Internet. Examples of the use of cloud technologies in the public sector and education are given. The main types of services provided by the Russian cloud services market (Saas and Iaas) are described. The implementation of the "National Cloud Platform O7", developed by Rostelecom, is discussed in more detail. The advantages of organizing the educational environment with the help of cloud technologies are considered. Stand out. characteristic features of the Cloud Computing concept, various types of clouds are considered, their advantages and disadvantages. The organization of a unified educational environment of a higher educational institution through cloud computing is a promising direction that allows achieving high technological efficiency: while reducing the cost of purchasing special software and hardware, the quality and efficiency of the educational process in the conditions of digitalization of the economy significantly improves, and it also becomes possible to provide educational services in the "one window" mode, which is a priority of the Government of the Russian Federation.

Keywords: cloud computing, information and educational environment, Cloud Computing technology, State Unified Educational Platform (GEOP), National Cloud Platform O7, service delivery model, Saas, IaaS, hybrid cloud, digital platform, IT technologies.

Повсеместное применение информационных технологий, стремительная информатизация всех отраслей человеческой деятельности, многообразие различных информационных продуктов позволяют создавать различные моде-

ли управления, производства, обучения и т. д., способствующие наиболее продуктивному осуществлению профессиональной деятельности.

В системе образования в настоящее время идет активное внедрение различных информационно-образовательных сред, способствующих полному раскрытию потенциала обучающегося в независимости от состояния здоровья, места жительства, социального уровня.

В данных условиях остро встает проблема выбора программных и технических средств для реализации информационно-образовательной среды учебного заведения и улучшения качества образовательных услуг. Каждое учебное заведение высшей школы решает самостоятельно, на какой платформе и с применением каких аппаратных средств будет формироваться информационно-образовательная среда, исходя из своих потребностей, возможностей и особенностей организации [1].

В настоящее время возникает потребность в систематизации организации образовательных сред всех учебных заведений России, открытых и закрытых курсов которые они предоставляют, поддержке отстающих учебных заведений в данном направлении и передачи передового опыта лидирующих представителей.

Необходимость в изменении подхода и средств организации образовательной среды наиболее актуальной стала в период пандемии, когда все учебные заведения перешли в дистанционный режим работы. Удаленный режим показал не совершенность существующих образовательных сред особенно в организации учебного процесса. Например, проведение некоторых практических и лабораторных работ студентами в существующих образовательных средах стало невозможным из-за отсутствия у них дома специального программного и технического обеспечения, зачастую дорогостоящего [2].

В связи с тем, что последние 10 лет в высшей школе шло активное внедрение дистанционной формы обучения, многообразии платформ для организации удаленного обучения предлагаемых ИТ-рынком в основном ориентированы на создание отдельных курсов по предмету или направлению, т. е. они в большей степени подходят для дистанционного самостоятельного обучения, а не обучения в режиме онлайн, как это предполагает очная форма обучения [3].

Например, платформа Moodle применяемая в большинстве учебных заведений российской федерации. Несомненным достоинством данной платформы является: бесплатное распространение, открытый системный код, поддержка международных стандартов обмена учебными материалами, разнообразие элементов для создания электронных курсов. Но следует отметить следующие недостатки: платформа требует установки и сопровождения, для чего необходим сервер или хостинг, бесплатный хостинг позволяет устанавливать только старые версии, что приводит к потреблению большего числа ресурсов, крайне неудобная организация, требующая долгого и серьезного изучения, а главный учащийся не может непосредственно задать вопрос учителю в режиме реального времени, в свое время по этой же причине преподаватель не может давать новый материал, объяснять непонятные моменты и видеть реакцию аудитории при подачи материала [4].

Цифровая платформа Microsoft Teams, входящая в программный пакет офиса, позволяет хранить необходимые для организации учебного процесса файлы, быстро организовывать онлайн конференции, осуществлять тестирование, работу с цифровой доской и осуществлять проверку правильности выполнения заданий. Но данная платформа является коммерческой и не позволяет создать полноценный курс по предмету,

а также она является импортированным программным продуктом, что делает нежелательным ее использование в государственных и учебных учреждениях в рамках импортозамещения¹.

В рамках импортозамещения предлагается цифровая платформа Mirapolis². Система Mirapolis HCM зарегистрирована в Реестре российского программного обеспечения (Приказ Минкомсвязи от № 538 от 08.11.2016) отличительной особенностью данной платформы является ее ориентированность на корпоративное обучение, т. е. данная платформа в настоящее время применяется для обучения или повышения квалификации сотрудников корпораций и бизнеса. Она также является коммерческой.

Применение различных платформ и информационных технологий в высших учебных заведениях создает некую хаотичность в организации образовательной среды как конкретного учебного заведения, так и Российской Федерации в целом.

Также следует отметить, что все описанные выше платформы для своей работы требуют наличия определенных технических и программных средств (серверов, линий связи, специального и системного программного обеспечения), а также наличия штата специалистов осуществляющих корректную работу платформ (осуществление технического сопровождения, настройки, обновления программ продуктов).

Наиболее перспективной и инновационной технологией для организации образовательной среды является концепция Cloud Computing – концепция облачных вычислений, является одним

из направлений, которое интенсивно развивается в отрасли современных информационных технологий [5].

Облачные вычисления (Cloud Computing) в данный момент в России не имеют широкого распространения и применение их в образовании незначительно, несмотря на большие возможности и преимущества, которыми они обладают.

Cloud Computing представляет собой модель сетевых, вычислительных и информационных ресурсов, а также баз данных, расположенных в сети интернет и доступ к этим ресурсам осуществляется в формате онлайн-сервис (доступ к ресурсу осуществляется посредством оплаты по факту их использования).

Выделяют следующие характерные черты концепции Cloud Computing [6]:

Во-первых, «абстракция» – в облачных вычислениях ресурсы объединяются и распределяются по мере необходимости, при этом процесс коммуникации осуществляется посредством стандартов.

Во-вторых, «масштабируемость» – в облачных вычислениях производительность увеличивается пропорционально добавлению новых ресурсов.

В-третьих, «комиссионность» – в облачных вычислениях услуга предоставляется посредством оплаты по мере ее использования.

Исходя из приведенных выше характеристик любое приложение в облачных вычислениях может научиться с малого и за короткий срок достичь гигантских размеров.

Впервые на государственном уровне о внедрении облачных вычислений заговорили в 2011 году. Программа «Информационное общество», разработанная на период 2011–2020 годы регламентирует применение облачных вычислений в российском госсекторе. Основное направление данной программы – это создание электронной платформы взаимодействия граждан и государства «Го-

¹ Плюсы и минусы Microsoft Teams [Электронный ресурс] – URL: <https://zen.yandex.ru/media/znanio/pliusy-i-minusy-microsoft-teams5f8708bff>(дата обращения: 02.03.2021).

² Портал Mirapolis:Современная единая HR-платформа для управления талантами [Электронный ресурс] – URL: <https://www.mirapolis.ru/> (дата обращения: 25.02.2021)

сударственная единая образовательная платформа (ГЕОП)» [7].

Следует отметить, что в настоящее время в России компанией «Ростелеком» разработана «Национальная облачная платформа» О7. Данная платформа реализует две модели услуг [8]:

1. Модель SaaS – программное обеспечение как сервис.

2. Модель IaaS – инфраструктура как сервис.

На основе модели SaaS в «Национальной облачной модели» реализуются следующие услуги: медицина, 112 – служба спасения образование, многофункциональный центр, электронный документооборот, культура, бизнес, ЖКХ.

В сервисе «О7 Образование» развивается общеобразовательная сеть «Дневник.ру» [9].

Из вышесказанного видно, что развитие облачных вычислений в России становится все более актуальным и охватывает все сферы человеческой деятельности. Кроме того, внедрение облачных технологий взаимодействия в госструктуры и в образование является приоритетным направлением правительства российской федерации. Идея получения услуг в режиме «одного окна» в том числе и в образовании, становится приоритетным направлением за ближайшие десятилетия.

Выделяют следующие виды облачных технологий: публичное облако, приватное облако и гибридное облако [10].

Публичное облако предоставляет возможность большому кругу респондентов использовать свои вычислительные ресурсы (сервера, системы хранения, приложения, сети и т. д.).

Приватное облако принадлежит одной организации и использование его вычислительных ресурсов осуществляется только в пределах этой организации и для достижения ее целей.

Гибридное облако объединяет в себе признаки приватного и публичного об-

лаков. При такой организации часть вычислительных ресурсов принадлежит организации, а часть арендуется. Связь осуществляется с помощью технологии передачи данных.

Организация образовательной среды с применением облачных технологий имеет ряд преимуществ [11–13]:

Простота – облачные технологии освобождают от необходимости закупать железо, сервера и программное обеспечение для организации информационно-образовательной среды, так же не надо содержать большой штат программистов, обслуживающих основные компоненты.

Независимость – облачные технологии обеспечивают независимость работы от сервера или конкретного компьютера, если происходит поломка клиент садится за другую машину и продолжает работу.

Скорость – в облаках оптимизируется скорость задержки и передачи, т. е. информация быстрее попадает адресату.

Контроль – организации могут настраивать облачную модель так, чтобы оптимизировать ее в соответствии с требованиями, не привлекая сторонних поставщиков.

Гибкость сервиса – облачные технологии быстро и легко меняются в зависимости от потребностей клиента.

Несмотря на все достоинства Cloud Computing следует отметить, что в настоящее время большинство услуг в области облачных технологий оказываются провайдерами на базе иностранного программного обеспечения и железа, аналогов которым в России нет [14].

В данной ситуации применение гибридных облаков становится наиболее актуальным, поскольку в случае потери данных или иных непредвиденных ситуаций со стороны провайдера организация сможет восстановить весь материал из собственных источников обработки информации.

Таким образом, несмотря на существенные недостатки внедрение облачных вычислений Cloud Computing имеет право на существование и более того является перспективным направлением в бизнесе, госсекторе и в образовании. О чем свидетельствует «Стратегия развития отрасли информационных технологий на 2014–2020 годы и на перспективу 2025 года» разработанная Минкомсвязи РФ, где указано, что значительное влияние на развитие всех сегментов современного рынка ИТ услуг окажет тенденция перехода к облачным вычислениям [15].

Несомненно, что применение облачных вычислений в образовании оптимальным образом способствует организации взаимодействия преподавателей и учащихся и является перспективным направлением, позволяющим повысить

эффективность учебного процесса при сокращении расходов на его организацию. Применение данных вычислений решает множество проблем, к которым относятся не только сокращение затрат на организацию учебного процесса конкретного вуза, но формирование единого образовательного сервиса в пределах Российской Федерации позволяющего систематизировать все существующие среды и платформы при предоставлении образовательных услуг в режиме «одного окна». Благодаря своей высокотехнологичности, Cloud Computing позволяют повысить качество и эффективность образовательного процесса в условиях цифровизации экономики и способствуют оперативно организовать работу в критических ситуациях, что позволяет делать процесс обучения более продуктивным и интересным.

Список литературы

1. Хаблюева С. Р. Информационно-образовательная среда в различных образовательных системах // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – № 12 – С. 1129–1137.
2. Тимонина Л. И., Пигузов А. А. Изменение позиции преподавателя в условиях дистанционного обучения студентов в период пандемии // Актуальные технологии преподавания в высшей школе: материалы научно-методической конференции. – Кострома: 2020. – С. 142–145.
3. Лобачёв С. Л. Взаимосвязь систем дистанционного обучения и электронной информационно-образовательной среды вуза и перспективы эволюции этих систем // Вестник юридического института МИИТ. – 2018. – № 4 (24). – С. 11–17.
4. Кутепова Л. И., Никишина О. А., Алешугина Е. А., Лошкарева Д. А., Костылев Д. С. Организация самостоятельной работы студентов в условиях информационно-образовательной среды вуза // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т. 5. – № 3 (16). – С. 68–71.
5. Джордж Риз. Облачные вычисления. – СПб, 2011. – 288 с
6. Ваганова О. И., Дворникова Е. И., Кутепов М. М., Лунева Ю. Б., Трутанова А. В. Возможности облачных технологий в электронном обучении // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 6-2. – С. 183–187.
7. Государственная программа «Информационное общество (2011–2020 годы)»: постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. №313 // Российская газета. – 2014.
8. Синько Д. А «Национальная облачная платформа» как важный этап модернизации государственного сектора в РФ // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2014. – № 12. – С. 69–72.
9. Ганеева В. М. Перова М. В. Облачные технологии в госсекторе // Управление инновациями: теория, методология, практика – 2015. – № 2. – С. 110–117.

10. *Кужунин Д. С., Маслова Е. А., Шумилов С. С.* Облачные технологии. достоинства и недостатки облачных технологий // Актуальные проблемы инфотелекоммуникаций в науке и образовании (АПИНО 2020): сборник научных статей IX Международной научно-технической и научно-методической конференции. – Санкт-Петербург: 2020. – Т. 2. – С. 451–455.

11. *Митин А. Н.* Облачные технологии в образовании // Вестник НГИЭИ. – 2016. – № 8 (63). – С. 41–47.

12. *Волынкина Евгения.* Вдогонку за западными облаками // Научный журнал – 2016. – № 3.

13. *Фингар, Путер Dot.Cloud:* облачные вычисления – бизнес-платформа XXI века. – М.: Аквамариновая Книга, 2011. – 256 с.

14. *Chelikani A, Kumar G.* Analysis of Security Issues in Cloud Based. – E-Learning University of Boras: 2011. – 74 p.

15. *Поросков С. Ю.* Стратегия развития информационных технологий в российской федерации на 2014–2020 годы и на перспективу до 2025 года: основные недостатки и пути их преодоления // Формирование гуманитарной среды в вузе: инновационные образовательные технологии. компетентностный подход. – 2019. – Т. 1. – С. 25–35.

References

1. *Hablieva S. R.* Information and educational environment in various educational systems. Modern scientific research and innovation, 2015, no 12 (In Russian) URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/12/60716.htm>

2. *Timonina L. I., Piguzov A. A.* Change of the teacher's position in the conditions of distance learning of students during the pandemic. Actual technologies of teaching in higher school: materials of the scientific and methodological conference. Kostroma, 2020, pp. 142-145 (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44256188>

3. *Lobachyov S. L.* The relationship between distance learning systems and the electronic information and educational environment of the university and the prospects for the evolution of these systems. Bulletin of the legal Institute of engineering, 2018, no 4 (24), pp. 11-17 (In Russian).

4. *Kutepova L. I., Nikishina O. A., Aleshugina E. A., Loshkareva D. A., Kostylev D. S.* Organization of independent work of students in conditions of information educational environment of the University. Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology, 2016, T. 5, no 3 (16), pp. 68-71 (In Russian).

5. *Dzhordzh Riz.* Cloud Computing, 2011, 288 p (In Russian)

6. *Vaganova O. I., Dvornikova E. I., Kutepov M. M., Luneva Y. B., Trutanova A. V.* Opportunities of cloud technologies in e-learning. International Journal of Applied and Fundamental Research, 2017, no 6-2, pp. 183-187 (In Russian).

7. State program "Information Society (2011-2020)": Resolution of the Government of the Russian Federation of April 15, 2014, № 313. Rossijskaya gazeta. 2014 (In Russian) URL: <http://pressa.ru/ru/magazines/rossijskaya-gazeta/archive?&page=31#>

8. *Sin'ko D. A.* "National cloud platform" as an important stage of modernization of the public sector in the Russian Federation. State and municipal management in the XXI century: theory, methodology, practice, 2014, no 12, pp. 69-72 (In Russian)

9. *Ganeeva V. M., Perova M. V.* Cloud technologies in the public sector. Innovation management: theory, methodology, practice, 2015, no 2, pp. 110-117 (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26552811>

10. *Kukunin D. S., Maslova E. A., Shumilov S. S.* Cloud technologies. advantages and disadvantages of cloud technologies. Actual problems of infotelecommunications in science and education (APINO 2020): collection of scientific articles of the IX International Scientific-technical and scientific-methodological conference. Saint-Petersburg, 2020, T. 2, pp. 451-455 (In Russian)

11. *Mitin A. N.* Cloud technologies in education. Vestnik NGIEI, 2016, no 8 (63), pp. 41-47. (In Russian)
12. *Volynkina E.* Vdogonku za zapadnymi oblakami. Nauchnyj zhurnal, 2016, no 3 (In Russian) URL:<http://www.iksmedia.ru/articles/5291489-Vdogonku-za-zapadnymi-oblakami.html>
13. *Fingar P.* Dot.Cloud: cloud computing – the business platform of the XXI century. M.: Aquamarine Book, 2011, 256 p.
14. *Chelikani A., Kumar G.* Analysis of Security Issues in Cloud Based, 2011, 74 p.
15. *Poroskov S. Y.* Strategy for the development of information technologies in the Russian Federation for 2014-2020 and for the future until 2025: the main shortcomings and ways to overcome them. Formation of the humanitarian environment in the university: innovative educational technologies. competence approach, 2019, vol. 1, pp. 25-35 (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41370396>

Бывшенко Анастасия Сергеевна

магистрант, медиатор общего профиля Центра медиации в образовании; Институт педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета; г. Красноярск, Россия. E-mail: ba2977867@yandex.ru

Власова Наталья Владимировна

магистрант, секретарь-администратор Центра медиации в образовании; Институт педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета; г. Красноярск, Россия. E-mail: wlasoffa@gmail.com

Иванов Никита Андреевич

аспирант, методист лаборатории информационных и телекоммуникационных технологий кафедры информационных технологий обучения и непрерывного образования; Институт педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета; г. Красноярск, Россия. E-mail: ni7923049@gmail.com

Кузьмин Дмитрий Николаевич

кандидат педагогических наук, доцент кафедры информационных технологий обучения и непрерывного образования; Институт педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета; г. Красноярск, Россия. E-mail: dn_kuzmin@mail.ru

Матвеева Наталья Валерьевна

магистрант, инженер лаборатории информационных и телекоммуникационных технологий кафедры информационных технологий обучения и непрерывного образования; Институт педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета; г. Красноярск, Россия. E-mail: nmatveeva20@mail.ru

**ВОЗМОЖНОСТИ ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА
В РАЗВИТИИ ПЕРЕГОВОРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ПЕДАГОГА-МЕДИАТОРА**

Целью статьи является теоретическое обоснование дидактического потенциала средств театрального искусства в развитии переговорной компетентности будущего педагога-медиатора. Ведущая идея исследования заключается в рассмотрении проблемы организации подготовки переговорщиков для сферы образования на междисциплинарном уровне, обеспечивающем комплексный характер образовательной деятельности студентов – будущих педагогов-медиаторов. Авторские результаты состоят в изложении инновационного подхода к развитию переговорной компетентности педагога-медиатора, в частности, в выдвигании идеи о дополнении структуры переговорной компетентности актерским компонентом, формулировании научного определения актерской компетенции педагога-медиатора, разработке и обосновании условий реализации образовательной деятельности в университете средствами театрального искусства, способствующих результативной профессионализации будущего педагога-медиатора. Теоретическая значимость исследования заключается в расширении понимания феномена переговорной компетентности во взаимосвязи с актерским творчеством, в частности, с актерской техникой, и выявлении возможностей развития переговорной компетентности будущего педагога-медиатора на основе методологии театрального искусства (на примере театрализации, форум-театра и использования в профессиональной подготовке актерских и режиссерских мемуаров).

Ключевые слова: переговорная компетентность, педагог-медиатор, театральное искусство, актерские мемуары, форум-театр, кейс-метод, личностно-профессиональное развитие, междисциплинарный подход в педагогическом образовании.

Byvshenko Anastasia Sergeevna

*Master's student, General mediator of the Center for Mediation in Education; Institute of Pedagogy, Psychology and Sociology of the Siberian Federal University; Krasnoyarsk, Russia. E-mail: ba2977867@yandex.ru
ORCID ID: 0000-0003-1717-072X*

Vlasova Natalia Vladimirovna

*Master's Student, Secretary-Administrator of the Center for Mediation in Education; Institute of Pedagogy, Psychology and Sociology, Siberian Federal University; Krasnoyarsk, Russia. E-mail: wlasoffa@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-8676-0574*

Ivanov Nikita Andreevich

Post-graduate student, methodologist of the Laboratory of Information and Telecommunications Technologies of the Department of Information Technologies of Training and Continuing Education; Institute of Pedagogy, Psychology and Sociology of the Siberian Federal University; Krasnoyarsk, Russia. E-mail: ni7923049@gmail.com. ORCID ID: 0000-0003-3581-3725

Kuzmin Dmitry Nikolaevich

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Information Technologies of Training and Continuing Education; Institute of Pedagogy, Psychology and Sociology of the Siberian Federal University; Krasnoyarsk, Russia. E-mail: dn_kuzmin@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-8489-4683*

Matveeva Natalia Valeryevna

*Master's Student, engineer of the Laboratory of Information and Telecommunications Technologies of the Department of Information Technologies of Training and Continuing Education; Institute of Pedagogy, Psychology and Sociology of the Siberian Federal University; Krasnoyarsk, Russia. E-mail: nmatveeva20@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-5702-2003*

**THE POSSIBILITIES OF THEATRICAL ART
IN THE DEVELOPMENT OF THE NEGOTIATION COMPETENCE
OF THE TEACHER-MEDIATOR**

The purpose of the article is the theoretical substantiation of the didactic potential of the means of theatrical art in the development of the negotiation competence of the future teacher-mediator. The main idea of the research is to consider the problem of organizing the training of negotiators for the field of education at the interdisciplinary level, which ensures the complex nature of the educational activities of students-future teachers-mediators. More results consist in the presentation of an innovative approach to the development of the negotiation competence of the teacher-mediator, in particular, in development of the idea to Supplement the structure of the negotiation competence of acting component, the formulation of the scientific definition of acting competence of the teacher-mediator, development and justification of the conditions of realization of educational activity in the

University by means of theatrical art, contributing to the successful professionalization of the future teacher-mediator. The theoretical significance of the research is to expand the understanding of the phenomenon of negotiation competence in relation to acting creativity, in particular, with acting technique, and to identify opportunities for developing the negotiation competence of a future teacher-mediator based on the methodology of theatrical art (on the example of theatricalization, forum theater and the use of acting and directing memoirs in professional training).

Keywords: negotiation competence, teacher-mediator, theater art, actor's memoirs, forum-theater, case-method, personal and professional development, interdisciplinary approach in pedagogical education.

Одной из ключевых задач реализации практико-ориентированной профессиональной подготовки студентов педагогического и психолого-педагогического направлений является обеспечение их личностно-профессионального развития как условия профессионализации, становления профессиональной готовности. На фоне роста масштабов неопределенности будущего жизненно важными личностными ресурсами становятся социальный и эмоциональный интеллект, обеспечивающие применительно к психолого-педагогической деятельности эффективность решения профессиональных задач, эмоциональный комфорт в образовательном процессе в условиях риска профессионального выгорания и роста связанной с конфликтами социальной напряженности. Немаловажную роль в этом смысле играет позиционирование педагогическим работником себя, в частности, регуляция собственного поведения, мобилизация ресурсов личности в оптимальном варианте с учетом конкретной образовательной ситуации.

Ресурсом личностно-профессионального развития, недостаточно используемым в профессионально-педагогической подготовке и, вместе с тем, перспективным ввиду расширения междисциплинарности в системе образования, является театр, квинтэссенция которого дает возможность перенимать и транслировать эмоциональный опыт, подлинные смыслы культуры [21] посредством интеллектуального и чувственного про-

никновения в художественные образы и замыслы постановки, причем как актерами, так и зрителями, что обеспечивает событийность, «встречу человека и культуры» [18]. Вопросы развития профессионально-педагогического мастерства средствами театрального искусства, театральной педагогики отражены в работах А. Ф. Ахмеровой [1], Ю. Б. Дроботенко и Н. А. Дука [6], М. В. Курьшевой [8], Е. В. Мирончук [11], Д. А. Ростовщикова [12], Г. В. Смирнова [14], И. С. Солнцева [16], З. А. Шелестовой [19], С. Д. Якушевой [20] и др.

В условиях высокой конфликтности общества вследствие его разобщенности по культурным, этническим, религиозным и другим основаниям, повышения невротичности людей как фактора эскалации конфликтных ситуаций можно утверждать, что в большинстве профессий на первый план выходят метапредметные навыки, связанные с социальными взаимодействиями в целом и регулированием конфликтов в частности, что подразумевает в том числе владение умениями психоэмоциональной саморегуляции, являющимися слагаемыми актерского мастерства [7], позволяющими профилактировать негативные эмоциональные последствия конфликтов и эффективно действовать по минимизации последствий в случае, если таковые наступают.

Тенденции развития образования, обусловленные ростом конфликтности

в социальной среде, дают основание полагать, что постепенно в арсенал профессиональных граней педагогического работника входит ролевая позиция медиатора, которая сводится к выполнению им посреднической или тьюторской функции в разрешении конфликтов между субъектами образования, делегировании ответственности за урегулирование конфликтной ситуации на собственников конфликта. Контекст гуманистической парадигмы образования предполагает формирование в образовательной среде культуры мирного, ненасильственного урегулирования споров.

В настоящей статье представлено научное осмысление проблемы развития переговорной компетентности педагога-медиатора средствами театрального искусства, так как переговорную компетентность можно отнести к средствам проявления и удержания педагогом ролевой позиции медиатора. Кроме того, и переговорная, и медиативная компетентности включают в себя пласты коммуникативных и эмоциональных умений, а также организационно-управленческий компонент, связанный с координацией процедуры решения конфликта [4; 15]. Актуальность рассматриваемой темы вызвана противоречиями между социальным запросом на подготовку компетентных специалистов в области урегулирования конфликтов в образовании и недостаточным педагогическим обеспечением данного процесса, между широким потенциалом методологии театральной сферы в личностно-профессиональном становлении студентов и его недостаточным, несистемным применением в практике российских вузов. Новизна изложенного в статье исследования обусловлена сфокусированностью использования средств театрального искусства на развитии компонент переговорной компетентности в условиях вузовской профессионально-педагогической подготовки. Теоретико-ме-

тодологическую основу исследования образуют деятельностный, компетентностный, личностно-ориентированный, междисциплинарный, практико-ориентированный и системный подходы, исследования в области развития переговорной компетентности и оттачивания профессионализма педагога средствами театрального искусства, актерские мемуары, общенаучные методы (изучение, анализ, сравнение, синтез и обобщение, аналогия и пр.).

С учетом заявленной темы представляется целесообразным, в первую очередь, проанализировать сущность переговорной компетентности педагога во взаимосвязи с феноменологией актерского творчества. В. В. Вахнина и Д. Н. Городилов понимают профессиональную переговорную компетентность как систему «...научных знаний о переговорах и умений управлять ими, целенаправленно развиваемых в процессе специально организованного обучения применительно к ситуациям учебного и профессионального взаимодействия субъектов переговорного процесса, а также совместной деятельности» [3, с. 147]. К значимым качествам переговорщика те же авторы относят личностные характеристики, которые входят в профессиограммы педагогического работника и актера: высокий уровень интеллектуальных способностей, мобильность, оперативность и гибкость мышления, эмоциональная экспрессивность речи, выдержка, умение абстрагироваться, позволяющее удерживать профессиональную позицию, подобно тому, как актер удерживает рамки роли в постановке, эмпатия как способность прочувствовать переживания другого, чтобы понять логику и вероятные причины его поступков. Аутентичность и способность вызывать доверие как свойства, составляющие переговорную компетентность, смежны с театральным искусством в том, что является осно-

вополагающим в сценическом творчестве – в правдивости изображаемого или в «жизненной правде». К. С. Станиславским отмечается значимость в актерской работе использования так называемого «фильтра артистического чувства правды» [17, с. 381] при создании художественного образа, поскольку правда, по убеждению театрального деятеля, является наиболее действенным средством убеждения [17].

Анализ и обобщение психолого-педагогической и искусствоведческой литературы по рассматриваемой в статье проблематике позволяют сделать вывод о том, что природа актерского искусства сопряжена со сферой педагогики как во внешнем (организационном) плане, что выражается в сочетании педагогического общения и актерско-педагогической игры в педагогической деятельности [2], так и во внутреннем, связанном с эмоционально-волевой сферой личности и психологическим ресурсом профессионала [7]. Последнее иллюстрируется схожестью личностной структуры актера и педагога, общим набором их профессионально значимых личностных качеств, связанных с пониманием себя и других (перцептивные способности, чувство юмора), эстетическим восприятием и отражением действительности (обаяние, чувство вкуса, пластичность), творчеством и креативностью (воображение, импровизация, творческое самочувствие, эмоциональная память). В сфере образования на сегодняшний день актуализируется такая сопряженная с личностной структурой характеристика деятельности, как органичность, истоки которой, в сущности, берут начало в театральном искусстве и которая выражается в оптимальном сочетании различных видов педагогической деятельности, подразумевает высокую адаптивность личности, стрессоустойчивость, непринужденность в общении, самовыражении педагога.

Театр и педагогика принципиально схожи в том, что человекоцентричны, и в этом смысле они взаимодополняемы. Парадоксальность же позиции медиатора или переговорщика заключается в том, что, с одной стороны, она подразумевает некоторую отчужденность и безэмоциональность педагога-медиатора [7] относительно конфликта и его собственников, а, с другой стороны, предполагает задействование ряда коммуникативных качеств и навыков активного слушания, таких, как эмпатия, перифраз, отражение и т. д., и модерацию переговорным процессом, которая невозможна без личностной включенности в контекст происходящего. Поэтому для результативного развития переговорной компетентности необходимо выделить специфические условия организации профессиональной подготовки будущих педагогов-медиаторов, которые будут способствовать релевантному использованию дидактических возможностей средств театрального искусства в образовательной деятельности и, как следствие, содействовать профессиональному становлению студентов.

О. С. Возженикова в своем диссертационном исследовании, посвященном совершенствованию переговорной компетентности, отмечает ее базируемость на элементах конфликтной и коммуникативной компетентностей, приводит структуру переговорной компетентности, включающую в том числе коммуникативный компонент, способствующий эффективной коммуникации, позволяющий влиять на участников переговорного процесса и не допускать разрастания конфликтного столкновения, и эмоционально-волевой, обеспечивающий саморегуляцию и самоконтроль в поведении переговорщика [4]. Структура переговорной компетентности, предлагаемая Э. Г. Скибицким, помимо коммуникативной включает организаторскую, этическую, информационную и технологиче-

скую компетенции [13]. На наш взгляд, целесообразно дополнение структуры переговорной компетентности педагога-медиатора еще одной единицей, выступающей каркасом, обеспечивающим единство и взаимосвязь компонентов переговорной компетентности. В качестве такого структурного элемента может выступать актерская компетенция ввиду психофизиологических особенностей актерского творчества, составляющих технику актерского труда и частично педагогическую технику. Под актерской компетенцией мы понимаем интегративное свойство личности педагога-медиатора, связующую часть компонентов переговорной компетентности, которая находит отражение в их органичной интеграции в профессиональной деятельности и обеспечивает их педагогическую целесообразность; обуславливает способность педагога-медиатора эффективно, сообразно образовательной ситуации и с учетом контекста медиативной процедуры сочетать эмоциональность и безэмоциональность.

История актерского искусства восходит к глубокой древности, и на сегодняшний день мы располагаем внушительным творческим наследием, раскрывающим природу актерского творчества, которое представлено в том числе актерскими мемуарами. Как отмечает Т. И. Головина, мемуары являются кладезем историко-культурологического контекста, где личность предстает как свидетель событий прошлого, способный транслировать ценности и символы эпохи, ее духовную атмосферу; они опровергают многие стереотипы, что важно для переговорщика при удержании профессиональной позиции [5]. Следовательно, использование данного жанра может быть уместно в контексте содействия профессионализации педагога-медиатора. На основе биографических материалов театральных деятелей могут разрабатываться дидактические

материалы, анализ которых позволяет будущим педагогам-медиаторам рефлексировать относительно развития элементов своей переговорной компетентности, соприкасающихся с актерской техникой. Так, например, в мемуарах актера и педагога М. А. Чехова раскрывается роль юмора как средства познания самого себя и работы над собственным мировоззрением, его критизацией, над способностью объективного восприятия окружающего мира: «И, смеясь над собой, я учусь быть объективным к самому себе»¹. В архивных материалах жизни и творчества Л. М. Гурченко находит отражение самоконтроль как личностно-профессиональное качество². Интерес также представляет опыт использования памятников письменности русского языка XVII века при формировании переговорной компетентности, описанный Г. Л. Лобжанидзе, в рамках которого разрабатывались и апробировались методические материалы, где обучаемым предлагались задания по архивному документу на оценку смыслового содержания предлагаемого отрывка. Автором также подчеркивается возможность драматического инсценирования содержания данных материалов [9]. В этом плане следует отметить успешный опыт сценирования и видеосъемки кейсов³ по разрешению конфликтов студентами – будущими медиаторами Сибирского федерального университета, реализуемый ежегодно в рамках Международной летней молодежной школы и используемый при реализации магистерской подготов-

¹ Чехов М. А. Путь актера. – М.: Транзиткнига, 2006 [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.litmir.me/br/?b=197145&p=23> (дата обращения: 28.02.2021).

² Людмила Гурченко: «Я мечтала быть царницей с детства» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.1tv.ru/doc/stati/lyudmila-gurchenko-yamechtala-byt-caricey-s-detstva> (дата обращения: 28.02.2021).

³ Видеокейсы [Электронный ресурс]. – URL: <http://ipps.sfu-kras.ru/node/21824> (дата обращения: 28.02.2021).

ки медиаторов в Институте педагогики, психологии и социологии [10].

По нашему мнению, инсценирование конфликтных ситуаций будущими педагогами-медиаторами релевантно в формате форум-театра, подразумевающим обсуждение стратегий поведения по урегулированию спора, их импровизационное проигрывание и «проживание» актерами стадий конфликтного взаимодействия в их развитии [7], что соотносится с логикой драматургии сюжета в театре и кино, позволяет будущим педагогам-медиаторам прочувствовать на себе модели поведения разных сторон конфликта. Участие в обсуждении и взгляд на постановку с точки зрения ведения переговоров содействуют выработке у студентов профессиональной позиции, отработке стратегий профессионального поведения. Использование данной технологии позволяет организовывать обучение будущих педагогов-медиаторов в компетентностном ключе за счет создания прообраза ситуации неопределенности в жизни, требующей оправданного существования студентов в предлагаемых обстоятельствах независимо от примеряемой ими роли, будь то конфликтующий или переговорщик.

На основе всего вышеизложенного представляется возможным обозначить следующие организационно-педагогические условия реализации образовательной деятельности будущих педагогов-медиаторов средствами театрального искусства:

– внедрение элементов сценического творчества в образовательный процесс посредством организации сетевого взаимодействия университета с учреждениями культуры (театрами, театральными вузами, частными театральными студиями и пр.) для развития составляющих актерско-педагогической техники, детерминирующей переговорную компетентность;

– проигрывание в рамках образова-

тельной деятельности будущими педагогами-медиаторами кейсов (в том числе в логике технологии форум-театра), предполагающих задействование элементов переговорной компетентности;

– использование в преподавании и самостоятельном учении актерских мемуаров как средства репрезентации опыта личностно-профессионального саморазвития для присвоения его элементов будущими педагогами-медиаторами и их последующего переноса в контекст профессиональной деятельности по ведению переговоров в образовании;

– включение в содержание подготовки будущих педагогов-медиаторов и систематическое проведение актерских тренингов, направленных на развитие навыков психоэмоциональной саморегуляции, обеспечивающих, в свою очередь, становление психологической устойчивости и поведенческой гибкости будущего педагога-медиатора и, как следствие, его готовности к профессиональной деятельности по переговорам.

В предлагаемом нами концепте сквозным условием, пронизывающим вышеперечисленные, выступает рефлексирование будущими педагогами-медиаторами своих личностно-профессиональных ресурсов относительно аспектов проведения переговорного процесса (включая применение релевантных средств e-learning, например, электронного портфолио).

Привнесение элементов театрального искусства в процесс профессиональной подготовки будущих педагогов-медиаторов позволит повысить качество обучения студентов ввиду активизации учебно-познавательной деятельности, актуализации ее практико-ориентированной направленности, эмоционального насыщения образовательного процесса, что в совокупности может способствовать результативному развитию компонентов переговорной компетентности. Перспективным, по нашему

мнению, является обращение при организации подготовки будущих педагогов-медиаторов к методологии арт-медиации в музеях, при условии ее трансформации применительно к художественными произведениям театрального искусства как предмета медиации, их применения как дидактического материала для дискуссий студентов и проведения ими профессиональных проб переговоров. Использование режиссерских мемуаров,

с нашей точки зрения, интересно в плане формирования прогностических умений будущих педагогов-медиаторов, связанных с переговорной компетентностью и по существу являющихся ее индикаторами.

Представленные в статье изыскания могут послужить основой конструирования инновационных практик обучения переговорщиков в сфере образования.

Список литературы

1. *Ахмерова А. Ф.* Студенческий театр как форма проектной творческой деятельности студентов // Высшее образование сегодня. – 2017. – № 8. – С. 56–59.
2. *Бекузарова Н. В., Иванов Н. А.* Деятельность современного педагога в свете актерского мастерства // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – 2018. – № 4. – С. 2605.
3. *Вахнина В. В., Городилов Д. Н.* Психологические особенности переговорной компетентности руководителей (начальников) органов внутренних дел (полиции) в различных видах профессиональной деятельности // Вестник Ижевского государственного технического университета им. М. Т. Калашникова. – 2016. – № 19 (2). – С. 147–149.
4. *Возженикова О. С.* Переговорная компетентность руководителей органов внутренних дел и психологические пути ее совершенствования: дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2004. – 230 с.
5. *Головина Т. И.* Мемуары как источник культурологического исследования: дис. ... канд. культурол. наук. – Санкт-Петербург, 1998. – 208 с.
6. *Дроботенко Ю. Б., Дука Н. А.* Кейс-студия как форма реализации кейсовой технологии в обучении студентов вуза // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2019. – № 4 (222). – С. 82–89.
7. *Иванов Н. А.* К вопросу об актерском мастерстве как ресурсе профессиональной деятельности педагога-медиатора // Медиация в образовании: поликультурный контекст: материалы I Междунар. науч. конф. Красноярск, 24–26 октября 2019 г. / под общ. ред. О. Г. Смоляниновой. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2019. – С. 164–169.
8. *Курьшева М. В.* Театральная педагогика как учебный предмет в системе подготовки педагогов дошкольного и начального образования // Вестник ТГПУ. – 2016. – № 5 (170). – С. 47–50.
9. *Лобжанидзе Г. И.* Переговорная компетентность в памятниках письменности русского языка и методические возможности // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – 2016. – № 3. – С. 133–136.
10. Медиативные практики в образовании: поликультурный контекст: монография / отв. ред. О. Г. Смолянинова. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2018. – 272 с.
11. *Мирончук Е. В.* Мониторинг формирования профессиональной компетентности у студентов – будущих учителей посредством интеграции общей и театральной педагогики // Преподаватель XXI век. – 2017. – № 2-1. – С. 56–63.
12. *Ростовщиков Д. А.* Театрализация как средство реализации ролевой позиции педагога // Педагогический журнал. – 2019. – Т. 9. – № 2-1. – С. 199–204.
13. *Скибицкий Э. Г.* Формирование переговорной компетентности будущих бакалавров в вузе // Вестник учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. – 2015. – № 1 (48). – С. 184–199.

14. *Смирнов Г. В.* Формирование субъектности студентов вуза средствами театральной педагогики: дис. ... канд. пед. наук. – Кострома, 2015. – 180 с.
15. *Смолянинова О. Г., Коришнова В. В., Андронникова О. О.* Формирование медиативной компетентности участников образовательного пространства (на примере Сибирского федерального университета) // *Перспективы науки и образования.* – 2020. – № 5 (47). – С. 413–428.
16. *Солнцев И. С.* Театральная педагогика как фактор развития профессионально-педагогического мастерства педагога творческого ВУЗа // *Мир науки. Педагогика и психология.* – 2020. – № 1. – С. 15.
17. *Станиславский К. С.* Собраний сочинений: В 9 т. Т. 1. Моя жизнь в искусстве / ком. И. Н. Соловьевой. – М.: Искусство, 1988. – 622 с.
18. *Учеба с азартом: хрестоматия мотивирующих внеурочных форматов образования: (из опыта группы НооГен) / под ред. Марии Миркес.* – СПб.: Школьная лига: Образовательные проекты, 2014. – 183 с.
19. *Шелестова З. А.* Принципы театральной педагогики как основа обучения студентов искусству художественного (выразительного) чтения: монография. – Москва: Московский педагогический государственный университет, 2017. – 276 с.
20. *Якушева С. Д.* Основы педагогического мастерства и профессионального саморазвития: учебное пособие. – М.: Издательский дом «Неолит», 2017. – 408 с.
21. *Ямбург Е. А.* Третий звонок: практика школьного театра. – М.: Бобсен, 2018. – 240 с.

References

1. *Akhmerova A. F.* Student theater as a form of project creative activity of students. *Higher education today*, 2017, no. 8, pp. 56-59. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29816930>.
2. *Bekuzarova N. V., Ivanov N. A.* The activity of a modern teacher in the light of acting skills. *The Emissia.Offline Letters: electronic scientific journal*, 2018, no. 4, pp. 2605. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35581019>.
3. *Vakhnina V. V., Gorodilov D. N.* Psychological features of contractual competence of heads (chiefs) of internal affairs bodies (police) in various types of professional activity. *Bulletin of the Izhevsk State Technical University named after M. T. Kalashnikov*, 2016, no. 19(2), pp. 147-149. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26125077&>.
4. *Vozzhenikova O. S.* Negotiation competence of heads of internal affairs bodies and psychological ways of its improvement: diss. for the degree of candidate of psychological sciences 19.00.05. Moscow, 2004, 230 p.
5. *Golovina T. I.* Memoirs as a source of cultural research : diss. for the degree of candidate of cultural sciences 24.00.02. St. Petersburg, 1998, 208 p.
6. *Drobotenko Yu. B., Duka N. A.* Case-studio as a form of implementation of case technology in teaching university students. *Bulletin of the Orenburg State University*, 2019, vol. 4 (222), pp. 82-89. (In Russian). DOI: 10.25198/1814-6457-222-82. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41542282>.
7. *Ivanov N. A.* On the question of acting skills as a resource of professional activity of a teacher-mediator. *Mediation in education: a multicultural context: proceedings of the First International Scientific Conference, Krasnoyarsk, October 24-26, 2019 / ed. by O. G. Smolyaninova.* Krasnoyarsk: Siberian Federal University, 2019. pp. 164-169. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44566986>.
8. *Kuryshva M. V.* Theater pedagogy as an educational subject in the system of training teachers of preschool and primary education. *Tomsk state pedagogical University Bulletin*, 2016, vol. 5 (170), pp. 47-50. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28305295>.

9. *Lobzhanidze G. I.* Negotiation competence in the monuments of the written language of the Russian language and methodological possibilities. Bulletin of the Kazan State University of Culture and Arts, 2016, no. 3, pp. 133-136. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28088816>.

10. Mediative practices in education: multicultural context: monograph / ed. by O. G. Smolyaninova. Krasnoyarsk: Siberian Federal University, 2018. 272 p. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37293595>.

11. *Mironchuk E. V.* Monitoring of the formation of professional competence in students-future teachers through the integration of general and theater pedagogy. Teacher XXI century, 2017, vol. 2-1, pp. 56-63. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29461309>.

12. *Rostovshchikov D. A.* Theatricalization as a means of implementing the role position of a teacher. Pedagogical journal, 2019, vol. 9 (2-1), pp. 199-204. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39243147>.

13. *Skibitskiy E. G.* Formation of the negotiating competence of future bachelors in higher education. Bulletin of the educational and methodological Association for vocational teacher education, 2015. vol. 1 (48), pp. 184-199. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26177826>.

14. *Smirnov G. V.* Formation of subjectivity of university students by means of theater pedagogy: diss. for the degree of candidate of pedagogical sciences 13.00.01. Kostroma, 2015. 180 p.

15. *Smolyaninova O. G., Korshunova V. V., Andronnikova O. O.* Formation of mediative competence of participants in the educational space (on the example of the Siberian Federal University). Prospects of science and education, 2020, vol. 5 (47), pp. 413-428. (In Russian). DOI: 10.32744/pse.2020.5.29. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44130115>.

16. *Solntsev I. S.* Theater pedagogy as a factor in the development of professional and pedagogical skills of a teacher of a creative university. The world of science. Pedagogy and psychology, 2020, no. 1, pp. 15. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42841620>.

17. *Stanislavsky K. S.* Collected works: In 9 t. T. 1. My life in art / com. I. N. Solovyova. M.: Art, 1988. 622 p.

18. Learning with passion: a textbook of motivating extracurricular forms of education: (from the experience of the NooGen group) / ed. Maria Mirkes. St. Petersburg: School league: Educational projects, 2014. 183 p.

19. *Shelestova Z. A.* Principles of theater pedagogy as a basis for teaching students the art of artistic (expressive) reading: monograph. Moscow: Moscow State Pedagogical University, 2017. 276 p.

20. *Yakusheva S. D.* Fundamentals of pedagogical skill and professional self-development: a textbook. Moscow: Publishing House «Neolit», 2017. 408 p.

21. *Yamburg E. A.* The third bell: the practice of school theater. M.: «Bobslen», 2018. 240 p.

Богданова Елена Владимировна

Кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой педагогики и психологии детского отдыха, Новосибирский государственный педагогический университет, г. Новосибирск, E-mail: elbogd@mail.ru

МЕТОДИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ВОЖАТЫХ, РАБОТАЮЩИХ С ПОСТОЯННЫМ ДЕТСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

В статье представлены результаты специфики деятельности и профессиональной компетентности специалиста в сфере воспитания – вожатого, работающего с постоянным детским коллективом. Статья отражает результаты проведенного исследования по определению пространства профессиональной деятельности вожатого, работающего с постоянным детским коллективом и выделению методической компетенции как одной из ключевых профессиональных компетенций его как специалиста, работающего с постоянным детским коллективом. Автором статьи проведен сравнительный анализ сформированности методической компетенции вожатого, работающего с постоянным детским коллективом на примере конкурсных материалов участников Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лига вожатых» и выделены ключевые профессиональные дефициты сформированности методической компетенции вожатых. На основании изучения программ подготовки вожатых, работающих с постоянным детским коллективом, представленных в открытом доступе сформированы методические рекомендации по оптимизации системы подготовки вожатых, работающих с постоянным детским коллективом и развития их методической компетенции.

Ключевые слова: методическая компетентность; вожатые, работающие с постоянным детским коллективом; профессиональное развитие.

Bogdanova Elena Vladimirovna

Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Children's Rest, candidate of pedagogical sciences, associate professor, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk. E-mail: elbogd@mail.ru. ORCID ID: 0000-0003-1972-1230

METHODOLOGICAL COMPETENCE OF DRIVERS, WORKING WITH A PERMANENT CHILD COLLECTIVE

The article presents the results of the specifics of the activity and professional competence of a specialist in the field of education-a counselor working with a permanent children's team. The article reflects the results of the conducted research on the definition of the space of professional activity of a counselor working with a permanent children's team and the allocation of methodological competence as one of the key professional competencies of him as a specialist working with a permanent children's team. The author of the article conducted a comparative analysis of the formation of the methodological competence of a counselor working with a permanent children's team on the example of the competitive materials of the participants of the All-Russian Competition of professional Skills "League of Counselors" and identified the key professional deficits of the formation of the methodological competence of counselors. Based on the study of training programs for counselors working with a permanent children's team, presented in the open access, methodological recommendations for optimizing the system of training counselors working

with a permanent children's team and developing their methodological competence are formed.

Keywords: methodical competence; counselors working with a permanent children's team; Professional Development.

Исследовательская проблема, выделенная для изучения, направлена на выделение специфики профессиональной компетентности специалиста сферы воспитания, занимающегося организацией и сопровождением жизнедеятельности постоянного детского коллектива. Актуальность выбранной исследовательской проблематики обусловлена несколькими обстоятельствами.

С одной стороны, воспитание детей рассматривается сегодня как стратегический общенациональный приоритет, требующий консолидации усилий различных институтов гражданского общества¹. В 2019 году Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Институт стратегии развития образования Российской академии образования» разработало проект «Примерная программа воспитания», в которой подчеркивается значение внеучебной деятельности для развития детей и подростков. В разделе «Виды, формы и содержание деятельности» детские и молодежные общественные объединения рассматриваются как инструменты саморазвития и самореализации обучающихся².

С другой стороны, для качественной реализации программы воспитания необходимы квалифицированные кадры, в том числе и руководители детских и молодежных общественных организа-

ций и объединений. Каковы требования к содержанию их подготовки? Кто и где их готовит? Казалось бы, ответы на эти вопросы кроются в профессиональном стандарте «Специалист в области воспитания». Действительно, в нем перечислены необходимые знания и умения. Однако требования к подготовке весьма размыты. Затрудняет положение и тот факт, что согласно профессиональным стандартам, вожатый – это штатная единица организаций отдыха и оздоровления детей. В профессиональном стандарте «Специалист в области воспитания» в качестве возможного наименования должности приводится «старший вожатый»³. Тогда как дифференцировать всех этих вожатых? Где готовят старших вожатых для образовательных организаций? Что входит в программу его подготовки?

Изучение содержания деятельности вожатого, методические технологии и приемы, необходимые в работе, его лидерская позиция рассматривались еще в XX веке в работах С. А. Шмакова, И. П. Иванова, А. Н. Лутошкина, О. С. Газмана, А. В. Мудрика. В последующем все больше, исследуя подготовку вожатых, ученые делали упор именно на сотрудников организаций отдыха и оздоровления детей. Система подготовки вожатых рассматривается в работах: А. М. Вавилова, Е. В. Богдановой, Т. Н. Владимировой, О. В. Гольшух, Ю. Н. Дрожжиной, Г. Ю. Зубаревой,

¹ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 9 мая 2015 года № 996-р [Электронный ресурс] URL: <http://static.government.ru/media/files/f5Z8H9tgUK5Y9qtJ0tEFnyHlBitwN4gV.pdf> (дата обращения 20.11.2020)

² Примерная программа воспитания [Электронный ресурс]. URL: <http://form.instrao.ru/> (дата обращения 05.11.2020)

³ Приказ Минтруда России от 10.01.2017 № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.01.2017 № 45406) [Электронный ресурс] URL: <https://minjust.consultant.ru/documents/22428> (дата обращения 20.11.2020)

П. А. Ковалева, А. В. Померанцева, И. И. Фришман и др. Вопросы содержания деятельности вожатых, работающих с детско-юношескими организациями, разрабатывали А. Г. Кирпичник, Т. В. Трухачева, Л. В. Алиев. С появлением в 2015 году Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников» вновь актуализировался вопрос о подготовке кадров для реализации общественной деятельности в образовательных организациях⁴.

В качестве характеристики уровня профессиональной подготовки термин «компетентность» используется относительно недавно и неразрывно связан с понятием «компетенция». В Глоссарии терминов Европейского Фонда Образования, компетенция определяется как: «способность делать что-либо хорошо или эффективно; соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу; способность выполнять особые трудовые функции». Там же отмечается, что «...термин компетентность используется в тех же значениях. Компетентность обычно употребляется в описательном плане» [1, с. 82].

Г. К. Селевко, разрабатывая классификацию компетентностей, вводит такие определения: компетенция чаще всего применяется для обозначения образовательного результата, выражающегося в подготовленности, «оспособленности» выпускника, в реальном владении методами, средствами деятельности, в возможности справиться с поставленными задачами; такой формы сочетания знаний, умений, навыков, которая позволяет ставить и достигать цель по преоб-

разованию окружающей среды [2]. Под компетентностью чаще всего понимается интегральное качество личности, проявляющееся в общей способности и готовности её деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и социализации и ориентированы на самостоятельное и успешное участие в деятельности [3].

Нам близка концепция А. В. Хуторского, согласно которой «Компетенция» – включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности в этой сфере. Компетентность – овладение человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности [4]. Таким образом, компетентность – более широкое понятие, которое помимо профессиональных требований окрашено личностными качествами конкретного человека. Компетентный специалист – это не только полное соответствие предъявляемому профессиональному стандарту, но и постоянный поиск ответов на вопросы «зачем мне данная компетенция?», «насколько успешно я применяю свои компетенции?», «что мне необходимо предпринять для того, чтобы стать компетентным в этом вопросе?», «какие компетенции необходимы, чтобы решить задачу?».

В научно-педагогическом сообществе сегодня активно разрабатывается вопрос о структуре профессионально-педагогической компетентности. Многие исследователи такие, как В. А. Адольф, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Е. Л. Пупышева, Г. С. Саволайнен, Л. В. Шкерица выделяют внутри нее различные виды компетентностей. Например, методологическую, предметную, психолого-педагогическую, социокультурную,

⁴ Белорыбкина Е. А., Головин Б. Н., Горбенко И. А., Гусев А. А., Долина Н. Н., Епов Д. В., Леванова Е. А., Петрина З. И., Пушкарева Т. В., Прутченков А. С., Родионова Е. Г., Телушкин М. В., Фришман И. И., Методическое пособие «РДШ» в школе [Электронный ресурс]. URL: <https://rdsh.education/> (дата обращения 14.04.2020)

информационную, методическую [5]. Особенно значимой среди них, на наш взгляд, является методическая компетентность, так как она во многом определяет мастерство педагога, его профессионализм, интегрируя в себе ряд других компетентностей.

В научно-педагогических работах сегодня можно встретить различные трактовки понятия «методическая компетентность». Так, некоторые ученые фокусируются на когнитивном компоненте компетентности, исключая иные. В. А. Адольф определяет методическую компетентность как «развёрнутую систему знаний, по вопросам конкретного построения преподавания той или иной дисциплины» [1, с. 48]. В. И. Земцова – «как свойство личности, выражающееся в наличии глубоких и прочных знаний и умений в области учебного предмета и методики его преподавания, взятых в единстве, и положительного опыта решения методических задач» [6, с. 74]. Другие исследователи фокусируются на умении применять полученные знания на практике: Д. Г. Левитес определяет методическую компетентность «как способность обнаруживать и решать методические задачи в соответствии с достижениями современной науки и практики» [7, с. 93]. И. В. Гребнев – «как способность сконструировать эффективный учебный процесс для широкого круга педагогических ситуаций в контексте учебного предмета» [7, с. 94].

Данные определения близки к понятию «компетенция», так как включают знания, умения и навыки, необходимые для эффективного решения профессиональных задач. Но в них отсутствует аксиологический аспект, отличающий компетентность. Это отмечается в педагогических трудах: «по своей сути методическая компетентность представляет из себя развернутую систему знаний по вопросам конкретного построения обучения той или иной дисциплине. Од-

нако в настоящее время компетентным следует называть такого учителя, который хорошо владеет методикой обучения и к тому же четко определил свое отношение к различным методическим системам и обладает индивидуальным стилем деятельности» [8, с. 100].

Вслед за О. В. Тумашевой, мы будем определять методическую компетентность как интегративную характеристику личности, предполагающую владение методическими знаниями, умениями и способами деятельности, признание их ценности как для профессиональной деятельности, так и для взаимодействия в социуме, наличие опыта решения методических проблем, готовность и способность к самообразованию и самосовершенствованию в области методики организации деятельности [9].

Как нет единства в трактовке понятия «методическая компетентность», так нет и единого набора содержательных компонентов этой компетентности. И. В. Сорокина описывает методическую компетентность как интегративное качество сложной взаимосвязи и взаимопроникновения трех компонентов таких, как: методическая грамотность – способность осуществлять свою профессиональную деятельность в соответствии с основными научными достижениями в области методики: методическое мышление – мышление, направленное на осмысление и поиск эффективных, научно-обоснованных способов реализации целей современного образования; методическое творчество – особый вид деятельности по поиску и созданию новых, педагогически значимых и целесообразных методик, технологий обучения [8]. Данный подход очень наглядно, просто и понятно описывает методическую компетентность, однако не в полной мере отражает функциональный аспект педагогической деятельности.

О. В. Тумашева [9], опираясь на труды Л. В. Шкериной [10], также рассма-

тривает три компонента методической компетентности: когнитивный: владение системой методических знаний и осознание их ценности для своего профессионального роста; деятельностный: осуществление методических действий, а также их модификация, основанная на анализе результатов деятельности, соответствия ожидаемым результатам; социально-личностный: те личностные качества, которые необходимы при осуществлении методической работы и эффективной коммуникации с социумом.

Данные содержательные компоненты отражаются в следующих функциональных аспектах методической компетентности:

- инновационная функция: разработка и реализация в профессиональной деятельности новых актуальных форматов деятельности, основанных на инновациях психолого-педагогической сферы;

- прогностическая функция: анализ и прогнозирование рисков и затруднений в методической работе, разработка модели их решения;

- интегративная функция: обеспечить взаимосвязь предметных, методических, педагогических, психологических знаний и форм работы;

- стимулирующая функция: мотивация на профессиональное развитие как самого педагога, так и работа с мотивацией участников образовательного процесса;

- управленческая функция: управление собственной деятельностью, а также деятельностью других участников образовательного процесса;

- рефлексивная функция: осмысление и оценка результатов своей методической работы, создание условий для развития рефлексии всех участников образовательного процесса [11].

Данный подход будет использоваться нами в качестве основного в рассмотрении методической компетенции вожатого, работающего с постоянным детским

коллективом. К вожатым, работающим с постоянным детским коллективом, мы будем относить руководителей детских общественных организаций, активов ученического само- и самоуправления, работающих как в общеобразовательных организациях, так и в организациях дополнительного образования.

Важнейшими условиями развития методической компетентности вожатого становятся: мобильность личности педагога; рефлексивная деятельность и систематическое обобщение методического опыта. Для результативного развития методической компетентности вожатых, работающих с постоянным детским коллективом, необходимо выстроить программы, ориентированные на требования профессионального стандарта от 10.01.2017 № 10н «Специалист в области воспитания»; на компетентностной основе, включающие в себя систематическое осуществление мониторинга уровня сформированности компетенций вожатых; включающие помимо психолого-педагогических компетенций, компетенции в сфере управления [12].

Одним из организационно-педагогических условий развития методической компетентности вожатого, работающего с постоянным детским коллективом, является участие в конкурсах профессионального мастерства. Поэтому для практического изучения уровня сформированности методической компетентности нами был выбран Всероссийский конкурс профессионального мастерства вожатых «Лига вожатых»⁵, учитываемый в процессе аттестации и направленный на выявление лучших педагогических практик в сфере организации отдыха детей и их оздоровления, повышения уровня мотивированности и уровня подготовки педагогов, работающих с вре-

⁵ Всероссийский проект «Лига вожатых»: [Электронный ресурс] URL: <https://вожатый.рф> (дата обращения 13.12.2020)

менным детским коллективом (далее – конкурс). Данный конкурс проводится в целях реализации и выполнения федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» в рамках реализации Всероссийского проекта «Лига вожатых».

В 2020 году на конкурс было подано более 4000 тысяч заявок из 85 регионов России. Для исследования нами была выбрана номинация «Вожатые, работающие с постоянными детскими коллективами», в которой принимали участие специалисты в области воспитания, организующие воспитательную работу с детьми, осуществляющие руководство постоянными детскими коллективами в образовательных организациях различных типов и видов, в детских общественных объединениях в возрасте от 18 лет и имеющие опыт работы до 3 лет. Изучение уровня сформированности методической компетентности вожатых, работающих с постоянным детским коллективом, нами было осуществлено методом случайно выборки конкурсных работ заочного этапа конкурса.

Конкурсное задание «Знаю, как» включало в себя решение участником за ограниченное время педагогического кейса (ситуации) и описание предполагаемого пути решения по заданной схеме [13]. Содержание кейсов – это разнообразные ситуации, возникающие в практике любого педагога. В качестве примера, приведем некоторые из кейсов: активное проявление политической позиции подростка и агитация на участие в оппозиционном митинге; один из участников вашего объединения постоянно комментирует посты на Вашей личной странице в социальной сети, нарушая границы субординации, в очередной раз к комментарию он прикрепил песню, содержащую нецензурную лексику; в ходе мозгового штурма с членами вашей организации возникла идея вести YouTube-канал, посвященный раз-

личным социально-бытовым навыкам, однако один из членов команды активно стал продвигать идею того, как можно на этом заработать, остальные ребята присоединились к его стремлению и стали активно «продавать» ему свои возможности, чтобы попасть в команду; в Вашем объединении ребята любят организовывать игротеки с настольными играми, состоялась очередная игра, после которой Вам позвонила мама новенькой девочки и стала обвинять в том, что Вы обучаете детей азартным играм и другие⁶.

Содержание кейсов весьма разнообразно и неоднозначно. Отсутствие четкой траектории возможного ответа, его «правильности» оставляют свободу в выражении педагогических идей конкурсантов, что в полной мере позволяет оценить различные компоненты методической компетентности. Анализ результатов решения кейсов, позволил сделать вывод о том, что лучше всего у участников развита обоснованность предложенного решения с точки зрения теоретических основ педагогики, психологии и практического опыта (74 % участников), то есть вожатые демонстрирует высокий уровень владения теоретическими психолого-педагогическими основами. Также можем отметить высокий уровень развития функциональной грамотности участников. Это подтверждают оценки по критерию «Соответствие представленного решения требуемой схеме описания, культура письменной речи» (72 %). На третьем месте находится критерий «Правильность постановки педагогической задачи, решение которой необходимо», то есть в заданной педагогической ситуации вожатые способны выявить и сформулировать проблему, которая тре-

⁶ Богданова Е. В., Леванова Е. А., Преображенская А. В., Толкачев А. А. Сценарные «лайфхаки» для педагогов-организаторов и вожатых РДШ [Электронный ресурс]. URL: <https://rdsh.education/> (дата обращения 13.12.2020)

бует немедленного разрешения: 58 % конкурсантов в полной мере владеют этой компетенцией, 42 % также справились, но допустили неточности. Менее высокий результат отражает критерий «Наличие четкого определения собственной педагогической позиции в решении ситуации»: лишь 10 % участников в своем ответе в полной мере смогли раскрыть свою педагогическую позицию, 64 % успешно справились с критерием, однако раскрыли свою позицию не в полной мере, 26 % конкурсантов слабо представили в ответе свою точку зрения. Самый низкий коэффициент оценки по критерию «Полнота и педагогическая грамотность проведенного анализа действий, мотивов в описанной ситуации и определение возможных причин» (18 %).

Таким образом, методической компетентности вожатого достаточно для определения проблемы, объяснения ее с точки зрения психолого-педагогической теоретической базы, но не хватает умения и понимания для проведения полного анализа и выработки оптимального и эффективного ее решения. Соотнося полученные данные с компонентами методической компетентности, мы можем сделать вывод о том, что вожатые, работающие с постоянным детским коллективом, в целом имеют достаточный уровень развития методической компетентности, однако, проявление разных компонентов представлено неравномерно. Наиболее высокий уровень представлен в сформированности когнитивного компонента: вожатые хорошо подготовлены в области психолого-педагогических знаний; деятельностный компонент выражен средне: саму деятельность вожатые осуществляют методически грамотно, но не могут провести ее рефлексии; меньше всего проявляется социально-личностный компонент: не во всех ответах вожатых можно четко проследить личную педагогическую позицию вожатого при решении проблемных ситуаций.

Отдельно нами был проведен анализ программ подготовки вожатых, работающих с постоянным детским коллективом, для чего нами были проанализированы программы подготовки и повышения квалификации вожатых, реализуемые в образовательных организациях и представленные в открытом доступе. Оказалось, что сегодня широко распространены программы подготовки вожатых для загородных детских лагерей, что подтверждается обилием программ, реализуемых как государственными, так и частными образовательными организациями, программы же подготовки вожатых детско-юношеских организаций сегодня являются редкими. Данные программы разнятся по формам проведения. Программа «Методика работы старшего вожатого в РДШ» представлена на платформе Массовых онлайн-курсов НГПУ для освоения в дистанционном формате⁷; программа «Российское движение школьников: планирование и организация работы» наименее содержательно наполнена, доступна для прохождения на сайте Корпоративного университета Российского движения школьников⁸; программа «Методика работы старшего вожатого в детско-юношеской организации» реализуется как факультативный курс для студентов выпускного курса Костромского государственного университета⁹.

В каждой из представленных программ представлены элементы деятельностного компонента методической компетентности, выраженные в формах

⁷ Богданова Е. В., Вохмина Н. В., «По пути с РДШ» Учебно-методическое пособие [Электронный ресурс]. URL: <https://rdsh.education/> (дата обращения 18.04.2021)

⁸ Корпоративный университет Российского движения школьников [Электронный ресурс]. URL: <https://rdsh.education/> (дата обращения 01.02.2021)

⁹ Подготовка старших вожатых к работе в детско-юношеской организации: учебно-методическое пособие / составитель Л. И. Тимонина. Кострома. 2017. 133 с.

и методах организации деятельности; когнитивного компонента, выражающегося в психолого-педагогических особенностях работы с детско-юношеской организацией, изучении нормативно-правовых основ, определяющих деятельность организаций. Социально-личностный компонент методической компетентности представлен в одной программе – «Методика работы старшего вожатого в РДШ» темой «Старший вожатый – лидер и руководитель детско-юношеской организации». Анализ программ подготовки вожатых, работающих с постоянным детским коллективом, показывает, что основное их содержание направлено на развитие когнитивного и деятельностного компонентов методической компетентности. Социально-личностный компонент слабо представлен лишь в одной программе. Такое положение дел вполне объективно отражает результаты анализа уровня сформированности методической компетентности вожатых, приведенных нами ранее.

Таким образом, сегодня нет единства в нормативно-правовых актах, регламентирующих профессиональную деятельность вожатого, работающего с постоянным детским коллективом. На современном этапе профессиональное

поле вожатого, работающего с постоянным детским коллективом достаточно проблемно и находится на пересечении двух профессиональных стандартов «Специалист в сфере воспитания» и «Специалист, участвующий в организации жизнедеятельности детского коллектива (вожатый)». Это обстоятельство вызывает сложности как точки зрения подготовки такого специалиста, так и с точки зрения его профессионального саморазвития, повышения квалификации и переподготовки. Проведенное нами практическое исследование сформированности методической компетентности показало, что вожатые в высокой степени обладают теоретическими психолого-педагогическими знаниями, но сформированность деятельностного и социально-личностного компонентов выражена не достаточно. На наш взгляд, важно уточнить в профессиональном стандарте требования к подготовке вожатых, работающих с постоянным детским коллективом, выработать примерную программу подготовки таких вожатых, которая стала бы ориентиром для образовательных организаций и позволила бы повысить уровень подготовки педагогических кадров.

Список литературы

1. Адольф В. А., Ильина Н. Ф. Инновационная деятельность в образовании: вопросы теории и практики: монография. – Красноярск: РИО ИПК, 2019. – 180 с.
2. Беспалько В. П. Качество образования и качество обучения // Народное образование. – 2017. – № 3–4. – С. 105–113.
3. Серякова С. Б. О развитии профессиональной компетентности педагога высшей школы // Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития: сборник трудов конференции. – М.: МАНПО, 2018. – С. 207–210.
4. Хуторской А. В., Хуторская Л. Н. Компетентность как дидактическое понятие: содержание, структура, модели конструирования // Вестник института образования человека. – 2012. – № 2. – С. 8–33.
5. Логинова С. Л. Методическая работа и методическая деятельность преподавателя вуза // Вестник МГОУ. Серия Педагогика. – 2015. – № 2. – С. 146–152.
6. Серякова С. Б. Психолого-педагогические условия формирования управленческой компетентности будущих педагогов в дополнительном профессиональном образовании // Вестник Владимирского государственного университета им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – 2018. – № 33 (52). – С. 72–79.

7. *Исаева Л. М., Везиров Т. Г.* Модель формирования методической компетентности преподавателя средней профессиональной образовательной организации // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – № 3 (70). – С. 92–98.

8. Подготовка вожатских кадров на базе образовательных организаций высшего образования в России: коллективная монография / под ред. Т. Н. Владимировой, Н. Ю. Лесконог, Л. Ф. Шаламовой. – М., 2019. – 160 с.

9. *Тумашева О. В.* Модель методической компетентности учителя // Вестник Воронежского государственного университета. – 2011. – № 2. – С. 97–101.

10. *Шкерина Л. В., Багачук А. В., Бочарова Ю. Ю.* Основные подходы и принципы проектирования магистерских образовательных программ подготовки педагогов дополнительного инженерного образования // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2019. – № 4 (50). – С. 97–106.

11. *Тумашева О. В.* Стратегические направления методической подготовки будущих учителей математики в условиях новой образовательной ситуации // Информационные технологии в математике и математическом образовании материалы VIII Всероссийской с международным участием научно-методической конференции, посвященной 80-летию профессора Ларина Сергея Васильевича. – 2019. – С. 163–165.

12. *Владимирова Т. Н., Лесконог Н. Ю., Огнев А. С.* Проблемы и перспективы подготовки современных вожатых // Педагогика и психология образования. – 2019. – № 4. – С. 82–94.

13. *Богданова Е. В.* Методическое сопровождение деятельности Российского движения школьников в образовательной организации // Современное педагогическое образование. – 2020. – № 12. – С. 98–108.

References

1. *Adolf V. A., Iilina N. F.* Innovative activity in education: questions of theory and practice. Krasnoyarsk, 2019. 180 p. (in Russian)

2. *Bespalko V. P.* The quality of education and the quality of training. 2017. No. 3-4. pp. 105-113. (in Russian)

3. *Seryakova S. B.* On the development of professional competence of a higher school teacher. Professionalism of a teacher: essence, content, prospects for development: collection of conference proceedings. Moscow: MANPO, 2018, pp. 207-210. (in Russian)

4. *Khutorskoy A. V., Khutorskaya L. N.* Competence as a didactic concept: content, structure, design models. Bulletin of the Institute of Human Education. 2012, no. 2. pp. 8-33. (in Russian)

5. *Loginova S. L.* Methodological work and methodological activity of a university teacher. Vestnik MGOU. Pedagogy series. 2015, No. 2. pp. 146-152. (in Russian)

6. *Seryakova S. B.* Psychological and pedagogical conditions for the formation of managerial competence of future teachers in additional professional education. Bulletin of the Vladimir State University named after A. G. and N. G. Stoletov. 2018, No. 33 (52). pp. 72-79. (in Russian)

7. *Isaeva L. M., Vezirov T. G.* Model of formation of methodological competence of a teacher of a secondary professional educational organization. Mir nauki, kultury, obrazovaniya. M., 2018, No. 3 (70). pp. 92-98 (in Russian)

8. Training of counselors on the basis of educational organizations of higher education in Russia: collective monograph. (ed.) T. N. Vladimirova, N. Yu. Leskonog, L. F. Shalamova. M., 2019, 160 p. (in Russian)

9. *Tumasheva O. V.* Model of teacher's methodological competence // Bulletin of the Voronezh State University. Voronezh. 2011, No. 2. pp. 97-101. (in Russian)

10. *Shkerina L. V., Bagachuk A. V., Bocharova Yu. Yu.* The main approaches and principles of designing master's degree programs for training teachers of additional engineering education. Bulletin of the Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev. 2019, No. 4 (50). pp. 97-106. (in Russian)

11. *Tumasheva O. V.* Strategic directions of methodological training of future teachers of mathematics in the conditions of a new educational situation. Information technologies in Mathematics and mathematical education materials of the VIII All-Russian Scientific and Methodological Conference with international participation dedicated to the 80th anniversary of Professor Sergey V. Larin. 2019, pp. 163-165. (in Russian)

12. *Vladimirova T. N., Leskonog N. Yu., Ognev A. S.* Problems and prospects of training modern counselors. Pedagogy and Psychology of Education. 2019, No. 4. pp. 82-94. (in Russian)

13. *Bogdanova E. V.* Methodological support of the activities of the Russian movement of schoolchildren in the educational organization. Modern pedagogical education. 2020. No. 12, pp. 98-108. (in Russian)

ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 376

DOI: 10.15293/1812-9463.2101.09

Ряписова Алевтина Геннадьевна

Кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой психологии и педагогики Института естественных и социально-экономических наук ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет», г. Новосибирск, E-mail: algen_60@mail.ru

Якушенко Светлана Олеговна

Магистрант ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет», г. Новосибирск, E-mail: fatiniya98@bk.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ СУБЪЕКТОВ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

В статье представлены основные результаты научно-исследовательской деятельности, посвященной реализации трудовой функции педагога-психолога – психологическому просвещению в условиях инклюзивной практики. Определено ключевое понятие: психологическое просвещение понимается как вид профессиональной деятельности педагога-психолога, предусматривающий распространение научного психологического знания, способствующий расширению кругозора и развитию ценностного отношения личности и групп людей к явлениям в образовательном пространстве. Цель исследования – охарактеризовать актуальные аспекты содержания и адекватные формы и методы психологического просвещения в условиях инклюзивной практики. Предложено тематическое содержание, интерактивные формы и методы осуществления психологического просвещения субъектов инклюзивного образования – педагогов, родителей и обучающихся разных возрастов. В качестве авторского результата разработан проект деятельности педагога-психолога по организации психологического просвещения на основе календаря событий, связанных с инклюзивным образованием. На основе календарно-тематического планирования предложены рекомендации для организации просветительской деятельности в образовательной организации, реализующей инклюзивное образование.

Ключевые слова: инклюзивное образование, трудовая функция, психологическое просвещение, лица с особыми образовательными потребностями, ограниченные возможности здоровья, психолого-педагогическая помощь, интерактивные формы и методы, календарь событий.

Ryapisova Alevtina Gennadievna

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Psychology and Pedagogy of the Institute of Natural and Socio-Economic Sciences of the "Novosibirsk state pedagogical University», Novosibirsk e-mail: algen_60@mail.ru, ORCID ID: 0000-0003-3730-8706

Yakushenko Svetlana Olegovna

Master's degree student, Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, e-mail: fatiniya98@bk.ru

PSYCHOLOGICAL ENLIGHTENMENT OF SUBJECTS OF THE INCLUSIVE EDUCATIONAL PROCESS

The article presents the main results of research activities devoted to the implementation of the labor function of a teacher-psychologist – psychological enlightenment in an inclusive practice. The key concept is defined: psychological enlightenment is understood as a type of professional activity of a teacher-psychologist, which provides for the dissemination of scientific psychological knowledge, contributes to the expansion of horizons and the development of the value attitude of individuals and groups of people to the phenomena in the educational space. The purpose of the study is to characterize the actual aspects of the content and adequate forms and methods of psychological enlightenment in the context of inclusive practice. Thematic content, various forms and methods of psychological enlightenment of subjects of inclusive education – teachers, parents and students of different ages are proposed. As an author's result, a project of the activity of a teacher-psychologist on the organization of psychological enlightenment on the basis of a calendar of events related to inclusive education was developed. On the basis of calendar and thematic planning, recommendations for organizing outreach activities in an educational organization that implements inclusive education are proposed.

Keywords: inclusive education, labor function, psychological enlightenment, persons with special educational needs, limited health opportunities, psychological and pedagogical assistance, interactive forms and methods, calendar of events.

Актуальность исследовательской работы по выбранной теме подтверждается следующими положениями. Инклюзия является относительно недавним новшеством в образовании, и как любая инновация, сопровождается страхом субъектов образования перед неизвестным, неуверенностью и негативными установками, что порождает различные мифы и предубеждения и, следовательно, требует преодоления психологических барьеров.

Анализ научных работ (О. С. Кузьмина [2], Е. Г. Самарцева [8], В. В. Хитрюк [10], С. А. Черкасова [11], Ю. В. Шумиловская [13] и др.) и результатов магистерских диссертаций студентов ФГБОУ ВО «НГПУ», выполненных в последние

годы, позволяет сделать вывод о неготовности (психологической, теоретической и технологической) основных субъектов инклюзивного образования – педагогов, психологов в образовании и родителей – к инклюзивной практике, что свидетельствует об актуальности деятельности педагога-психолога по психологическому просвещению.

Не только педагоги и родители нуждаются в поддержке, но и педагоги-психологи, особенно начинающие специалисты, порой испытывают неуверенность и неготовность работать в соответствии с требованиями профессионального стандарта в условиях инклюзивного образования. В том числе, в аспекте реализации трудовой функ-

ции по психологическому просвещению в работе со всеми субъектами инклюзивного образовательного процесса.

В профессиональном стандарте Педагог-психолог (психолог в сфере образования), утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 № 514н в описании деятельности по психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса при характеристике обобщенных трудовых функций выделен код В «Оказание психолого-педагогической помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья...»¹. Первой среди трудовых функций рассматривается психологическое просвещение субъектов образовательного процесса в области работы по поддержке лиц с ограниченными возможностями здоровья.

На основе изучения научно-теоретических [1; 3; 6; 12] и методических источников по проблеме исследования [4; 5; 9] определено ключевое понятие. Психологическое просвещение понимаем как вид профессиональной деятельности педагога-психолога, предусматривающий распространение научного психологического знания, способствующий расширению кругозора и развитию ценностного отношения личности и групп людей к явлениям в образовательном пространстве. Содержание психологического просвещения определяется, исходя из уровня общей и психологической культуры информируемого субъекта (педагогический коллектив, родители, обучающиеся) и конкретной реальной социокультурной ситуации. Календарно-тематическое планирование просветительской деятельности на временной период, равный одному учебному году, отражает целевую аудито-

рию, содержание и форму организации психологического просвещения.

Объектом исследования является психологическое просвещение в профессиональной деятельности педагога-психолога.

Предмет исследования – психологическое просвещение как трудовая функция педагога-психолога в условиях инклюзивной практики.

Цель исследования – охарактеризовать актуальные аспекты содержания и адекватные формы и методы психологического просвещения в условиях инклюзивной практики. Для достижения цели исследования были поставлены следующие задачи:

- проанализировать ключевые понятия в аспекте темы исследования;
- описать специфику организации психологического просвещения в условиях инклюзивной практики;
- раскрыть содержание психологического просвещения в условиях инклюзивного образования;
- рассмотреть возможности разнообразных форм и методов осуществления психологического просвещения в инклюзивной практике.
- разработать проект деятельности начинающего педагога-психолога по организации психологического просвещения субъектов инклюзивного образования.

Приступая к исследованию, мы предположили, что разработка календаря событий, имеющих отношение к инклюзивному образованию, может оказать помощь начинающему педагогу-психологу в проектировании деятельности по психологическому просвещению.

Методологическую основу исследования составили следующие психолого-педагогические научные теории.

Культурно-историческая концепция развития, теоретические основы которой заложены Л. С. Выготским, А. Н. Леонтьевым, в дальнейшем – В. П. Зинченко.

¹ Профессиональный стандарт «Педагог-психолог» (психолог в сфере образования) URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/web/ps482469> (дата обращения: 11.01.2021).

Для методологии данной работы важны возрастной аспект психического развития, ориентация на зону ближайшего развития, изменение и развитие отношений к инклюзивному образованию (преодоление негатива, психологических барьеров), динамика в развитии системы психолого-педагогического сопровождения и психологического просвещения.

Системно-деятельностный подход (В. В. Давыдов, Д. Б. Эльконин, В. С. Леднёв, А. Г. Асмолов и др.) обосновывает развитие только в процессе деятельности, когда новые знания осваиваются в процессе собственной деятельности, на основе интериоризации, при этом в процессе психологического просвещения акцентируется внимание на всех структурных компонентах деятельности (мотив и личностный смысл, целеполагание, активные действия, рефлексия и т. д.), учитывается внутренняя и внешняя деятельность субъектов. Системность представлена как единство и взаимосвязь элементов системы психологического просвещения, их иерархия и целостность, модульное построение и преемственность.

Культурологический подход к образованию (В. С. Библер, Д. С. Лихачев, Е. В. Бондаревская, Н. Е. Щуркова и др.) ориентирует рассматривать явления в контексте современной культуры, на основе достижений науки и практики, культурных ценностей, направлен на формирование инклюзивной культуры, организацию просвещения на основе культурных событий, трансляции культурных образцов, предусматривающий профессиональную культуру педагога-психолога.

Применялись следующие методы психолого-педагогического исследования: изучение научно-теоретических и методических источников по проблеме исследования, анализ нормативных документов, изучение и анализ результатов анкетирования по вопросам инклюзивной готовности педагогов-психологов,

педагогов и родителей, проектирование реализации психологического просвещения.

Исследовательская работа выполнена на базе научно-образовательного центра «Инклюзивное образование» ФГБОУ ВО «НГПУ».

Практическую значимость результатов данной работы имеет разработанный проект деятельности педагога-психолога по организации психологического просвещения субъектов инклюзивного образования. Для его разработки избрана форма составления календаря событий, связанных с инклюзивным образованием. Основным материалом послужили сведения из различных календарей сети Интернет, а также аспекты содержания психологического просвещения, сформулированные в Профессиональном стандарте педагога-психолога.

На основе календарно-тематического планирования предложены рекомендации для организации психологического просвещения в образовательной организации, реализующей инклюзивное образование. Двенадцать листов календаря содержат ключевую иллюстрацию, перечисление дат и событий, а на обороте страницы представлены возможные формы организации психологического просвещения с разными субъектами инклюзивного образовательного процесса. Причем, приоритет отдан интерактивным формам взаимодействия, таким, как тренинги, дискуссии, игры, кейс-стади, и метод проектов, а также инновационным формам организации группового взаимодействия [7].

Например, в сентябре и октябре невозможно оставить без внимания темы, связанные с обучением и развитием лиц с нарушением слуха и зрения, поэтому можно рекомендовать следующие темы и формы психологического просвещения: диалоговая лекция с участием врача-офтальмолога «Всемирный день зрения» для родителей и педагогов о психологических проблемах обучающихся

с нарушением зрения; эдьютейнмент «Зрение – дар, который нужно беречь» для детей младшего школьного возраста, направленный на формирование чувства ответственности за сохранение здоровья глаз; образовательный проект «Инклюзия: умение слушать и слышать каждого».

Кроме того, в октябре три даты определяют необходимость проектирования мероприятий в связи с такими событиями: Всемирный день психического здоровья; Всемирный день статистики; Всемирный день информации о развитии. Педагог-психолог может запланировать разнообразные мероприятия с просветительской целью, например, «Инклюзивное образование: вчера, сегодня, завтра...», «Инклюзия – не иллюзия», «Психологические особенности детей с ограниченными возможностями здоровья», «Особые дети с особыми потребностями» и т. д.

В третью неделю марта, как правило, проводится Всероссийская неделя инклюзивного образования. Мероприятия, должны быть связаны с формированием психологической культуры у всех субъектов инклюзивного образования. В связи с «Неделей инклюзии», целесообразно подготовить и провести целый комплекс просветительских мероприятий, при этом необходимо рассчитать на каждый день недели определенную тематическую нагрузку и спланировать разнообразные формы взаимодействия участников: для детей младшего возраста – квест-игра «Давайте жить дружно» и уроки доброты на тему «Что такое доброта?»; для подростков будет актуален тренинг «Мы разные – мы классные»; для детей старшего школьного возраста может быть организован фестиваль фильмов о людях с ограниченными возможностями здоровья «Кино без барьеров».

Педагогов и родителей необходимо знакомить с современными научными исследованиями в области инклюзивного образования, с ежегодными научными

школами, материалами научно-практических конференций, а также с нормативно-правовыми и этическими основами развития инклюзивного образования, это уместно в форматах круглых столов, панельных дискуссий, родительских конференций.

В апреле месяце традиционно проходят просветительские мероприятия, посвященные распространению информации о проблемах аутизма. Для родителей возможна организация практикума или мотивационного тренинга «Аутизм: понимать и принимать», для педагогов важна психолого-педагогическая информация на научно-практических семинарах, например, на такие темы «Инновации в работе с детьми с расстройствами аутистического спектра (РАС)», «Психолого-педагогические стратегии помощи детям с РАС», «Как помочь ребенку с РАС быть успешным в массовой школе» и т. д.

В связи с Международным днем инвалидов, Днем прав человека и Международным днем за права инвалидов возможно провести проектную сессию на тему «Мир равных возможностей»; видео-дайджест «Необычное и чудесное». Со школьниками уместно провести тренинг «Этикет комфортного взаимодействия», со старшеклассниками – бэкграунд «Возможности разные – права равные», викторину «Люди с инвалидностью в искусстве и науке» с целью информирования их об успехах людей с инвалидностью.

В работе с обучающимися считается полезным опыт организации непосредственного общения с молодыми людьми с инвалидностью, когда они участвуют в проведении занятий, в совместной деятельности. Общаясь напрямую, дети имеют возможность формировать свое отношение к людям с ограниченными возможностями. В других случаях педагог-психолог может использовать наглядный материал – видеозаписи, фото-

графии, книги с шрифтом Брайля – что позволяет детям лучше понять и усвоить новые знания.

Некоторые приведенные примеры дают представление о возможном подходе к отбору содержания и выбору форм организации взаимодействия при проектировании деятельности по психологическому просвещению.

Таким образом, откликаясь на значимые социальные обстоятельства (праздники, открытия, катастрофы, достижения, выставки, карантин и проч.), педагог-психолог вовлекает всех субъектов инклюзивного образовательного процесса в разнообразные виды деятель-

ности, приобщая к совершающемуся бытию, включает в социальное бытие через сопричастность к нему, соучастие в непосредственно развертывающуюся перед ними действительность. Календарные знаменательные даты и события могут подсказать педагогу-психологу различные аспекты содержания психологического просвещения. В последующем их структурирование и логическая систематизация позволят спланировать и спроектировать деятельность педагога-психолога в образовании с целью повышения психологической компетентности субъектов инклюзивного образовательного процесса.

Список литературы

1. *Земли М. Б.* Психолого-педагогическое просвещение родителей в условиях инклюзивной школы // Проблемы и перспективы развития образования: Сборник статей III Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) / Отв. ред. И. А. Ахметшина, Р. Г. Измайлова, А. А. Лосева. – Орехово-Зуево, 2018. – С. 172–176.
2. *Кузьмина О. С.* Подготовка педагогов к работе в условиях инклюзивного образования: автореф. ... канд. пед. наук. – Омск, 2015.
3. *Лукьянченко Н. В.* Психологическое просвещение в практической психологии (на примере научно-популярной лекции «Психология оптимизма») // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2012. – № 4.
4. *Марцинковская Т. Д.* Психологическое консультирование и просвещение // Марцинковская Т. Д. Детская практическая психология. – М., 2000. – С. 107–110.
5. *Онучина Л. А.* Особенности психологического просвещения родителей в условиях инклюзивного образования // Педагогический поиск. – 2015. – № 11–12. – С. 51–54.
6. *Пахальян, В. Э.* Психологическое просвещение в контексте проблем отечественной практической психологии // Вестник практической психологии образования. – 2016. – № 4 (49). – С. 32–42.
7. *Ряписова А. Г.* Инновационные формы организации образовательного процесса // Вестник педагогических инноваций. – 2017. – № 1 (45). – С. 5–14.
8. *Самарцева Е. Г.* Формирование профессиональной готовности будущих педагогов к инклюзивному образованию детей дошкольного возраста: автореф. ... канд. пед. наук. – Орёл, 2012.
9. *Самоукина Н. В.* Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги. – М.: Институт Психотерапии, 2017. – 244 с.
10. *Хитрюк В. В.* Формирование инклюзивной готовности будущих педагогов в условиях высшего образования: автореф. ... д-ра пед. наук. – Калининград, 2015.
11. *Черкасова С. А.* Формирование психолого-педагогической готовности будущих педагогов-психологов к работе в системе инклюзивного образования: автореф. ... канд. психол. наук. – Москва, 2012.
12. *Чупров Л. Ф.* Психологическое просвещение в системе психопрофилактической работы практического психолога: основы теории и методика // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. – 2013. – № 1–2. – С. 164–241.

References

1. *Zemsh M. B.* Psychological and pedagogical education of parents in the conditions of an inclusive school. Problems and prospects of education development: Collection of articles of the III All-Russian Scientific and practical conference (with international participation) (Eds.) I. A. Akhmetshin, R. G. Izmailova, A. A. Losev. Orekhovo-Zuyevo, 2018, pp. 172–176. (In Russian)
2. *Kuzmina O. S.* Preparation of teachers for work in the conditions of inclusive education: autoref. ... candidate of pedagogical sciences. Omsk, 2015.
3. *Lukyanchenko N. V.* Psychological education in practical psychology (on the example of the popular science lecture "Psychology of optimism"). Journal of Practical Psychology and Psychoanalysis, 2012, no. 4.
4. *Martsinkovskaya T. D.* Psychological counseling and education. Children's practical psychology, 2000, pp. 107–110.
5. *Onuchina L. A.* Features of psychological education of parents in the conditions of inclusive education. Pedagogical search, 2015, no. 11–12, pp. 51–54.
6. *Pakhalyan, V. E.* Psychological education in the context of problems of domestic practical psychology. Vestnik prakticheskoy psikhologii obrazovaniya, 2016, pp. 32–42.
7. *Ryapisova A. G.* Innovative forms of organization of the educational process. Bulletin of Pedagogical Innovations, 2017, no. 1 (45), pp. 5–14.
8. *Samartseva E. G.* Formation of professional readiness of future teachers for inclusive education of preschool children: abstract. ... candidate of pedagogical sciences. Orel, 2012.
9. *Samoukina N. V.* Practical psychologist at school: lectures, counseling, trainings, 2017.
10. *Khitryuk V. V.* Formation of inclusive readiness of future teachers in the conditions of higher education: abstract. ... doctor of pedagogical sciences. Kaliningrad, 2015.
11. *Cherkasova S. A.* Formation of psychological and pedagogical readiness of future teachers-psychologists to work in the system of inclusive education: abstract. ... cand. psychological sciences. Moscow, 2012.
12. *Chuprov L. F.* Psychological education in the system of psychoprophylactic work of a practical psychologist: fundamentals of theory and methodology. PEM: Psychology. Educology. Medicine., 2013, no. 1–2, pp. 164–241.
13. *Shumilovskaya Yu. V.* Preparation of the future teacher to work with students in the conditions of inclusive education: autoref. ... candidate of pedagogical sciences. Shuya, 2011.

Чернобровкина Светлана Владимировна

*кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии,
Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского
г. Омск. E-mail: chernobrovkina_s@list.ru*

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕДАГОГОВ – СОТРУДНИКОВ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЦЕНТРА

Инновационный потенциал сотрудников организации является значимым фактором ее конкурентоспособности. Современные исследования показывают, что даже в тех организациях, для которых инновации – это основополагающий вид трудовой деятельности, инновационная активность работников в структуре их общей трудовой активности не является ведущей. Главная сложность содержится в неспособности компании организовывать эффективные механизмы выявления и управления инновационным потенциалом сотрудников.

В отечественной науке феномен инновационного потенциала сотрудника организации изучен недостаточно. Инновационный потенциал рассматривается как ресурс, который позволяет работнику участвовать в реализации инновационной деятельности компании. Носителями инновационного потенциала компании являются сотрудники, при этом инновационный потенциал сотрудников проявляется в их готовности в первую очередь включаться в инновационный процесс в роли исполнителей, а не инициаторов.

Большинство исследований, посвященных изучению инновационного потенциала персонала, проводятся на крупных предприятиях и в бизнес организациях. Наше исследование расширяет тематику изучения инновационного потенциала персонала. В исследовании приняли участие сотрудники бюджетной организации, оказывающей психолого-педагогическую поддержку населению.

В статье представлены результаты эмпирического исследования инновационного потенциала сотрудников бюджетной организации – социально-психологического центра, оказывающего психолого-педагогическую и юридическую помощь замещающим родителям, выпускникам интернатных учреждений, детям, оставшимся без попечения родителей.

Посредством факторного анализа была построена модель инновационного потенциала сотрудников организации, определены основные направления его поддержки и развития.

Ключевые слова: инновационный потенциал педагогов, сотрудники социального центра, готовность к изменениям, стиль реагирования на изменения, инновативные качества.

Chernobrovkina Svetlana Vladimirovna

*Candidate of psychological sciences, associate professor of the Dostoevsky
Omsk State University, Omsk. E-mail: chernobrovkina_s@list.ru
ORCID ID: 0000-0002-9681-3502*

INNOVATIVE POTENTIAL OF EDUCATORS – EMPLOYEES OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CENTER

The innovative potential of the organization's employees is a significant factor in its competitiveness. Modern research shows that even in those organizations for which

innovation is a fundamental type of labor activity, the innovative activity of workers in the structure of their general labor activity is not the leading one. The main difficulty lies in the inability of the company to organize effective mechanisms for identifying and managing the innovative potential of employees.

In modern domestic psychological science, the phenomenon of the innovative potential of an organization's employee has not been sufficiently studied. Innovation potential is viewed as a resource that allows an employee to participate in the implementation of the company's innovative activities. Employees are carriers of the company's innovative potential, while the innovative potential of employees is manifested in their willingness, first of all, to be involved in the innovation process in the role of executors, not initiators.

Most of the studies devoted to the study of the innovative potential of personnel are carried out at large enterprises and business organizations. Our research expands the scope of studying the innovative potential of personnel. The study involved employees of a budgetary organization that provides psychological and pedagogical support to the population.

The article presents the results of an empirical study of the innovative potential of employees of a budgetary organization – a social and psychological center that provides psychological, pedagogical and legal assistance to foster parents, graduates of boarding schools, children left without parental care.

By means of factor analysis, a model of the innovative potential of the organization's employees was built, the main directions of its support and development were determined.

Keywords: innovative potential of educators, employees of the social center, readiness for changes, style of response to changes, innovative qualities.

Инновационная активность, инновационный потенциал оказывают влияние на все сферы и феномены трудовой активности сотрудников в организации. На сегодняшний день данная проблема является актуальной, т. к. сотрудник с выраженным инновационным потенциалом является значимым ресурсом организации, источником ее изменений и развития.

Разработкой данной проблемы инновационного потенциала сотрудников организации занимаются исследователи: Д. Р. Амирова, Т. Ю. Бзаров, Н. Н. Бартова и Т. А. Погорельская, Е. В. Гасенко, К. А. Лега, Е. В. Орлов и И. Б. Ромашова, О. С. Советова и др.

Инновационный потенциал педагогов является предметом научных исследований В. И. Загвязинского, М. М. Поташикова, Р. Н. Юсуфбековой и др.

Вслед за исследователем Е. В. Гасенко, мы понимаем по инновационным потенциалом совокупность знаний, умений, способностей и личностных характеристик, определяющих меру их

готовности к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих конкурентоспособность работников предприятия и эффективное функционирование организации в условиях инновационной деятельности [3].

Основные компоненты инновационного потенциала сотрудников организации, выражаются в интеллектуальной готовности к инновационной деятельности, мотивационном компоненте личности, коммуникативных качествах личности, инновационной активности личности, личностных качествах сотрудников [3].

В нашем эмпирическом исследовании представлено изучение следующих компонентов инновационного потенциала сотрудников: личностная готовность работников к изменениям, инновационные качества личности, готовность к организационным изменениям, стили реагирования на изменения.

Инновационный потенциал оказывает свое воздействие на большое количество составляющих, которые со-

проводят трудовую деятельность работника.

Наше эмпирическое исследование проводилось на базе одного из социально-психологических центров Омской области «Центр поддержки семьи». Деятельность Центра направлена на оказание психолого-педагогической и юридической помощи замещающим родителям, детям, воспитывающимся в замещающей семье; сопровождение процесса преодоления трудностей у выпускников интернатных учреждений в период адаптации к новым условиям жизнедеятельности; пропаганду семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей. Указанная категория получает вышеперечисленные услуги на бюджетной основе.

Важно отметить, что для указанной организации инновационный потенциал персонала является важным условием решения организационных задач. Сотрудники организации осуществляют широкий круг разнообразных видов деятельности: повышение психологической грамотности населения, проведение семинаров и обучающих тренингов для специалистов, организация дискуссионных площадок и консилиумов, разработка занятий для различных возрастных групп, и др. Для эффективной реализации перечисленных направлений деятельности сотрудники должны обладать выраженным инновационным потенциалом.

Сотрудники, выбравшие данное направление работы, приносят свой значимый вклад в общую деятельность организации, принимают ее цели и миссию, в связи с чем можно говорить об их влиянии на жизнедеятельность, социальное самочувствие, настроение отдельных групп населения региона.

За годы работы в учреждении сложились свои, эффективные способы и стратегии решения задач. Несмотря на то, что в организации равное количество молодых сотрудников и специалистов

с большим стажем работы, предпочтительными является традиционные способы осуществления деятельности.

Изучение инновационного потенциала сотрудников учреждения позволит сформировать эффективную политику в области поддержки, развития и формирования необходимых инновационных характеристик, которые станут основанием для реализации персоналом организации новых способов и технологий деятельности.

Объект исследования: инновационный потенциал сотрудников организации.

Предмет: факторная структура инновационного потенциала сотрудников организации.

Основная цель нашего исследования – изучение характеристик и выявление факторной структуры инновационного потенциала сотрудников организации.

В качестве эмпирических гипотез исследования были выдвинуты следующие предположения:

Сотрудники организации имеют следующие характеристики инновационного потенциала:

- высокий уровень выраженности реактивного стиля реагирования на изменения;
- преобладающая самооценка инновационных качеств личности выражается в ориентации на будущее;
- личная готовность к изменениям у сотрудников имеет высокий уровень и выражается в находчивости и оптимизме;
- готовность к организационным изменениям имеет высокий уровень и выражается в умении сотрудников оценить уместность и реализуемость нововведений в организации.

Выборку исследования составили сотрудники бюджетной организации «Центр поддержки семьи» г. Омска. В организации осуществляют трудовую деятельность 49 сотрудников, в исследо-

вании приняли участие 45 респондентов в возрасте от 22 до 54. Сотрудники занимают должности: социальных педагогов и педагогов-психологов, имеют высшее образование.

Был использован следующий комплекс психодиагностических методик: «Стили реагирования на изменения» (Т. Ю. Базаров, М. П. Сычева) [2], «Шкала самооценки инновативных качеств личности» (Н. М. Лебедева, А. Н. Тартарко) [4], методика «Личностная готовность к переменам» (Родник, Хезер, Голд и Хал в адаптации Н. А. Бажановой

и Г. Л. Бардиер) [1], «Готовность к организационным изменениям» (Д. Холт, в адаптации Е. А. Наумцевой) [5].

Статистическая обработка полученных эмпирических производилась с помощью программ: MS Excel, SPSS, а также методов первичной описательной статистики, факторного анализа методом главных компонент.

Результаты исследования.

Характеристики инновационного потенциала сотрудников организации представлены в табл. 1.

Таблица 1

Выраженность характеристик инновационного потенциала у сотрудников социально-психологического центра

№	Стиль реагирования на изменения	Показатели сотрудников	Уровень выраженности
1	Консервативный	21,93	Выше среднего
2	Реактивный	19,57	Выше среднего
3	Реализующий	19,97	Выше среднего
4	Инновационный	16,97	Средний
№	Самооценки инновативных качеств личности	Показатели сотрудников	Уровень выраженности
1	Ориентация на будущее	3,52	Выше среднего
2	Креативность	3,47	Средний
3	Риск ради успеха	2,81	Низкий
4	Общий показатель самооценки инновативных качеств	3,26	Средний
№	Личностная готовность к переменам	Показатели сотрудников	Уровень выраженности
1	Находчивость	20,44	Низкий
2	Страстность	17,82	Низкий
3	Оптимизм	17,82	Низкий
4	Смелость, предприимчивость	14,37	Низкий
5	Адаптивность	14,8	Низкий
6	Уверенность	19,42	Низкий
7	Толерантность к двусмысленности	13,08	Низкий
№	Готовность к организационным изменениям	Показатели сотрудников	Уровень выраженности
1	Уместность изменений	44,17	Средний
2	Личное отношение	25,33	Средний
3	Реализуемость изменений	23,8	Средний
4	Поддержка руководства	21,35	Средний

Ведущий стиль реагирования на изменения в данной организации консервативный (21,93 балл) уровень выше среднего, с тенденцией к высокому уровню. Показатель реактивного стиля реагирования (19,57 балл) также имеет уровень выраженности выше среднего. Инновационный стиль реагирования на изменения (16,97 балл) – наименее предпочитаемый

Сотрудники Центра являются выраженными сторонниками традиционных, привычных позиций в осуществлении своей профессиональной деятельности. Предлагаемые нововведения подвергаются критике, сопровождаются протестами со стороны работников. В принятии нововведений решающую роль играет наличие личной выгоды. Если выгоды воспринимаются как недостаточные, то сотрудники открыто проявляют свое недовольство и сопротивляются инновациям.

Итак, стиль реагирования на изменения в данной организации консервативный, с отсутствием инициативности при введении инноваций.

Сотрудники Центра наиболее высоко оценивают такое свое инновативное качество как ориентация на будущее (3,52 балл), которое имеет степень выраженности выше среднего. Менее значимое качество – риск ради успеха (2,81 балл). Все остальные качества имеют близкие показатели и выражаются в диапазоне средних значений, в том числе общий показатель.

Сотрудники понимают, что введение инноваций способствует успеху компании, повышению эффективности действий, выведению организации на новый уровень. Они могут активно включаться в процесс нововведений, если риск оправдан. Осознают, что важно не стоять на месте, а двигаться в направлении развития. Персонал в меньшей степени готов вкладывать свои психологические ресурсы в новые идеи в нестабильной и динамически изменяющейся среде.

Итак, самооценка инновативных качеств личности в данной организации ориентирована на будущее, с отсутствием готовности рисковать своими ресурсами при введении инноваций.

Личностная готовность сотрудников к переменам по всем компонентам имеет низкий уровень выраженности. Сотрудникам не свойственна активность, энергичность при осуществлении трудовой деятельности. Они больше фиксированы на проблемах, а не на возможности их разрешения, с трудом меняют свои планы и решения, испытывают трудности в перестройке деятельности в новых обстоятельствах. Не склонны отстаивать свою личную позицию в вопросах введения изменений в рутинную деятельность. Присутствует стремление к традиционным видам деятельности и отсутствие тяги к нововведениям.

Сотрудники не стремятся искать выход из сложившихся организационных ситуаций. Ситуации нестабильности и неопределенности способны ухудшить и понизить мотивированность сотрудников к введению инноваций.

Качества готовности к организационным изменениям оцениваются сотрудниками Центра на среднем уровне. Несмотря на сопротивление, которое сотрудники выражают в отношении изменений, они осознают, что организации требуются изменения, которые соответствуют современным тенденциям развития.

Таким образом, сотрудники Центра имеют выраженную внутреннюю неготовность к переменам и консервативность в отношении инноваций, связанных с собственной деятельностью, но при этом, ориентированы на организационные изменения, направлены в будущее.

Перспективы работы с инновационным потенциалом сотрудников организации можно обнаружить через использование факторного анализа данных, позволяющего построить модель взаи-

мосвязанных элементов инновационного потенциала. Результаты факторного анализа отражены в таблице 2.

Таблица 2

Факторное отображение инновационного потенциала сотрудников организации

Фактор	Название фактора, процент дисперсии	Дескрипторы	Факторная нагрузка
1	Включенность в процесс изменений, 24 %	Общая самооценка инновативных качеств личности	0,858
		Ориентация на будущее	0,794
		Риск ради успеха	0,780
		Креативность	0,765
		Страстность	0,625
		Находчивость	0,654
2	Умение приспособиться к изменяющимся условиям 12 %	Инновационный стиль реагирования на изменения	0,839
		Смелость, предприимчивость	0,770
		Консервативный стиль реагирования на изменения	-0,737
		Адаптивность	0,705
3	Оптимистичное отношение к инновациям 10 %	Реактивный стиль реагирования на изменения	-0,731
		Оптимизм	0,657
4	Оценка изменений как уместных и реализуемых 8 %	Оценка уместности изменений	0,772
		Оценка реализуемости изменений	0,694

Применение факторного анализа позволило выделить четыре фактора инновационного потенциала сотрудников организации, которые описывают 54 % информации.

Первый фактор инновационного потенциала сотрудников – «включенность в процесс изменений» складывается из общей самооценки инновативных качеств личности и качеств личностной готовности к изменениям. Данный фактор показывает, насколько сотрудник способен включиться и быть продуктивным в инновационном процессе. Чем в большей степени в организации будут поддерживаться у сотрудников качества внутренней готовности к изменениям (оригинальность, находчивость и предприимчивость), тем более высокой будет самооценка инновативных качеств, тем более эффективен будет сотрудник.

Второй фактор инновационного потенциала сотрудников – «умение приспособиться к изменяющимся условиям». Данный фактор отражает способность работника адаптироваться к активно меняющимся условиям и находить новые способы выполнения деятельности. Вводимые нововведения воспринимаются менее остро, так как нет привязанности к традиционным способам поведения. Поддержка в организации инновационного стиля реагирования на изменения будет способствовать смелости, предприимчивости, адаптивности сотрудников и снижению выраженности консервативного стиля реагирования на изменения.

Третий фактор инновационного потенциала – «оптимистичное отношение к инновациям». Данный фактор отражает положительное отношение работни-

ков к введению инноваций. Поддержка оптимизма сотрудников в организации способствует снижению их реактивного стиля реагирования на изменения.

Четвертый фактор – «оценка изменений как уместных и реализуемых». Данный фактор показывает, что инновационные потенциал сотрудников включает в себя оценку уместности и реализуемости предстоящих изменений. Предоставление сотрудникам информации об уместности и реализуемости инноваций в организации способствует повышению реализации их инновационного потенциала.

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Сотрудники организации имеют следующие характеристики инновационного потенциала:

- Выраженность консервативного и реактивного стилей реагирования на изменения, уровень выше среднего. Низкий уровень выраженности инновационного стиля реагирования на изменения.

- Преобладающая самооценка инновационных качеств личности выража-

ется в ориентации на будущее, уровень выше среднего. Менее значимое качество – риск ради успеха, средний уровень выраженности.

- Низкий уровень личной готовности к изменениям сотрудников: (шкалы «Страстность», «Находчивость», «Оптимизм», «Смелость, предприимчивость», «Адаптивность», «Уверенность», «Толерантность к двусмысленности»).

- Средний уровень выраженности готовности к организационным изменениям («Уместность изменений», «Поддержка руководства», «Реализуемость изменений», «Личное отношение»).

2. Факторная структура инновационного потенциала сотрудников организации включает следующие компоненты: «Включенность в процесс изменений», «Умение приспосабливаться к новым условиям», «Оптимистичное отношение к инновациям», «Оценка изменений как уместных и реализуемых».

3. Построение факторной модели позволило выделить наиболее значимые элементы и направления развития инновационного потенциала сотрудников организации.

Список литературы:

1. *Бажанова Н. А.* Личностная готовность к переменам в контексте исследования феномена «ожидания» / Перевод и апробация опросника «Personal change-readiness survey» // *Acta eruditorum. Научные доклады и сообщения (Приложение к журналу «Вестник РХГА», Т.2).* – СПб.: Изд-во РХГА, 2005. – С. 169–178.

2. *Базаров Т. Ю., Сычева М. П.* Создание и апробация опросника «Стили реагирования на изменения» // *Психологические исследования.* – 2012. Т. 5, № 25. – С. 12.

3. *Гасенко Е. В.* Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия // *Вестник Томского государственного университета. Экономика.* – 2012. – № 2 (18). – С. 44–49.

4. *Лебедева Н. М., Татарко А. Н.* Методика исследования отношения личности к инновациям // *Альманах современной науки и образования.* – 2009. – № 4 (23), Ч. 2. – С. 89–96.

5. *Наумцева Е. А.* Анализ психометрических свойств русскоязычной версии опросника Д. Холта «Готовность к организационным изменениям» // *Организационная психология.* – 2016. – Т. 6, № 4. – С. 104–117.

References

1. *Bazhanova N. A.* Personal readiness for changes in the context of the study of the phenomenon of "expectation" / Translation and approbation of the questionnaire "Personal change-readiness survey". Acta eruditorum. Scientific reports and reports (Appendix to the journal "Bulletin of the RHGA", V.2). SPb: Publishing house of the RHGA, 2005. P. 169–178.
2. *Bazarov T. Yu., Sycheva M. P.* Creation and testing of the questionnaire "Styles of response to changes". Psychological research, 2012. Vol. 5, No. 25. P. 12.
3. *Gasenko E. V.* Criteria for the development of the innovative potential of the personnel of a science-intensive enterprise. Bulletin of the Tomsk State University. Economics, 2012. No. 2 (18). P. 44–49.
4. *Lebedeva N. M., Tatarko A. N.* Methods of studying the attitude of the individual to innovation. Almanac of modern science and education, 2009. № 4 (23). Part 2. P. 89–96.
5. *Naumtseva E. A.* Analysis of the psychometric properties of the Russian-language version of the D. Holt questionnaire "Readiness for organizational changes". Organizational psychology. 2016. Vol. 6. No. 4, pp. 104–117.

Величко Евгения Валериевна

директор МКУ КИМЦ, магистрант программы «Менеджмент образовательных инноваций», Институт педагогики, психологии и социологии, Сибирский федеральный университет, г. Красноярск. E-mail: velichko.e@kimc.ms

Агеева Надежда Семеновна

заместитель директора МКУ КИМЦ, магистрант программы «Менеджмент образовательных инноваций», Институт педагогики, психологии и социологии, Сибирский федеральный университет, г. Красноярск. E-mail: ageeva.n@kim.ms

Терентьева Ольга Николаевна

заместитель директора МКУ КИМЦ, магистрант программы «Менеджмент образовательных инноваций», Институт педагогики, психологии и социологии, Сибирский федеральный университет, г. Красноярск. E-mail: pon_7@list.ru

ВНЕДРЕНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИННОВАЦИЙ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ: ОПЫТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ г. КРАСНОЯРСКА

Образовательный процесс не только в нашей стране, но и в мире с марта 2020 года претерпел кардинальные изменения. Тотальный переход от традиционных аудиторных занятий к дистанционному образованию произошел из-за угрозы пандемии коронавируса (COVID-19). Изменения коснулись не только процесса обучения, но и инновационной деятельности, которая реализовывалась в образовательных организациях. Целью данной статьи является описание и анализ опыта распространения инноваций в школах города Красноярск в период пандемии для выявления сопутствующих проблем и путей их решения. Основная идея работы состоит в изучении трансформации феномена образовательных инноваций в школьном образовании в контексте всеобщего дистанционного обучения. В рамках исследования был проведен мониторинг возможности организации дистанционного обучения и ведения инновационной деятельности в период пандемии. Опрос проводился по всем образовательным организациям города Красноярск. Проводились вторичный анализ и интерпретация результатов опросов, систематизация и классификация используемых теоретических и фактологических материалов, анализ управленческих практик и опыта деятельности образовательных организаций в условиях экстремального перехода на дистанционный режим, что в совокупности составило авторский результат исследования. В ходе работы также были выявлены ключевые проблемы, с которыми столкнулась система образования города Красноярск при переходе на дистанционный режим работы.

Ключевые слова: инновации, пандемия, дистанционное обучение, расшколавание, полилингвальность, развивающее образование, техники дистанционной работы.

Velichko Evgeniya Valerievna

*Director of the MCU KIMC, Master's student of the program "Management of educational Innovations», Institute of Pedagogy, Psychology and Sociology of the Siberian Federal University; Krasnoyarsk, Russia. E-mail: velichko.e@kimc.ms
ORCID ID: 0000-0002-0700-2311*

Ageeva Nadezhda Semyonovna

*Deputy Director of the MCU KIMC, Master's student of the program "Management of Educational Innovations", Institute of Pedagogy, Psychology and Sociology of the Siberian Federal University Krasnoyarsk, Russia. E-mail: ageeva.n@kim.ms
ORCID ID: 0000-0003-4531-3628*

Terentyeva Olga Nikolaevna

*Deputy Director of the MCU KIMC Master's Degree program "Management of Educational Innovations", Institute of Pedagogy, Psychology and Sociology, Siberian Federal University Krasnoyarsk, Russia. E-mail: pon_7@list.ru
ORCID ID: 0000-0002-7553-0386*

INTRODUCTION AND DISSEMINATION OF INNOVATIONS DURING THE PANDEMIC: THE EXPERIENCE OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN KRASNOYARSK

The educational process, not only in our country, but also in the world, has undergone drastic changes since March 2020. The total transition from traditional classroom classes to distance education occurred due to the threat of the coronavirus pandemic (COVID-19). The changes affected not only the learning process, but also the innovative activities that were implemented in educational organizations. The purpose of this article is to describe and analyze the experience of spreading innovations in schools in the city of Krasnoyarsk during the pandemic to identify related problems and ways to solve them. The main idea of the work is to study the transformation of the phenomenon of educational innovations in school education in the context of universal distance learning. Within the framework of the study, the possibility of organizing distance learning and conducting innovative activities during the pandemic was monitored. The survey was conducted for all educational organizations in the city of Krasnoyarsk. Secondary analysis and interpretation of the survey results, systematization and classification of the theoretical and factual materials used, analysis of management practices and experience of educational organizations in the conditions of extreme transition to remote mode were carried out, which together made up the author's research result. In the course of the work, the key problems faced by the education system of the city of Krasnoyarsk during the transition to remote operation were also identified.

Keywords: innovation, pandemic, distance learning, loosening, polylingualism, developmental education, distance work techniques.

Образование – один из самых ценных ресурсов для человека, дающий возможность его самореализации. Сегодняшние дети и подростки – это наиболее социально активная часть общества и кадровый потенциал экономики следующих десятилетий. Переход к экономике нового типа, экономике иннова-

ций требует формирования качественно нового типа личности – профессионала, обладающего творческим складом ума, способностью к самообучению, ответственностью, свободой мышления, высокой степенью адаптивности и профессионализмом. В современных условиях развития общества система образования

характеризуется интенсивностью инновационных процессов, ростом активности и самостоятельности образовательных учреждений. Это способствует развитию различных типов учебных заведений, создающих такую педагогическую систему, которая обеспечивала бы оптимальные условия для развития обучающегося [4].

Уже на протяжении 4 лет в системе образования города существует и реализуется «Красноярский стандарт качества образования», который представляет собой совокупность требований к организации действительно образовательной деятельности. Ключевой целью системы образования города Красноярск является обеспечение высокого качества образования в соответствии с меняющимися запросами населения, развитие потенциала молодого поколения в интересах инновационного социально ориентированного развития города^{1, 2}. Достижение этой цели связано с превращением городского пространства в образовательное, с системной трансформацией образовательных программ дошкольного, начального и основного образования в соответствующие новым Федеральным государственным стандартам, Национальному проекту «Образование» и выполне-

нию Майского (2018) указа президента^{3, 4}.

Для решения этих задач в системе образования Красноярск развиваются такие тренды образования как: расхождение, полилингвальность, развивающее образование.

Для нас очень важно, чтобы развитие наших детей происходило системно, затрагивая все элементы образовательной среды. Поэтому, в Красноярске мы создаем «новую школу», которая способна воспитать человека будущего, готового к самообразованию и непрерывному обучению, к выстраиванию эффективной коммуникации, организации поиска, выбора и генерации новых идей необходимой для реализации своей деятельности и развитию личностных качеств.

2020 год стал для системы образования города особенным. В этом году многое было впервые. Управляющим и педагогам пришлось продемонстрировать свое умение мобилизоваться и действовать в условиях ограничений. Данная ситуация помогла переосмыслить процесс обучения в целом, появились новые возможности, которых мы не замечали ранее.

В период пандемии, вызванной коронавирусной инфекцией COVID-19, перед всеми образовательными организациями города стояла задача организации образовательного процесса в дистанционном режиме. Однако основная проблемная ситуация состояла в том, что значительная часть педагогов не смогла одновременно перенести занятия полностью в режим онлайн. Взаимодействие педагогов с учениками происходило через родителей (законных пред-

¹ Красноярский стандарт качества образования [Электронный ресурс]. URL: https://krasobr.admkrsk.ru/?page_id=13921 (дата обращения: 18.01.2021 г.).

² Комплекс мер (дорожная карта) по внедрению целевой модели развития региональной системы дополнительного образования детей Красноярского края : Распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 г. № 453-р [Электронный ресурс]. URL: https://krasobr.admkrsk.ru/wp-content/uploads/2020/09/Распоряжения-Правительства-края_региональная-модель-дополнительного-образования_453-р.pdf (дата обращения: 18.01.2021 г.).

³ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» : указ президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57425> (дата обращения: 18.01.2021 г.).

⁴ Федеральные государственные образовательные стандарты [Электронный ресурс]. URL: <https://fgos.ru/> (дата обращения: 18.01.2021 г.).

ставителей) посредством социальных сетей, бесконтактной передачи информации (установка ящиков по классам для передачи информации на 1 этаже холла, передача заданий через домашние почтовые ящики и т. п.), в смс-режиме.

В свою очередь, проводимые исследования Д. И. Сапрыкиной демонстрируют непонимание педагогов организации дистанционных занятий ИЗО, музыкой, физкультурой, а также общаться с психологами и логопедами. Учителя признаются, что не понимают, как можно проводить занятия без личного контакта с детьми. Особенно тяжело приспособиться учителям с большим педагогическим стажем [6].

Как отмечает Е. Ю. Петряева, существуют разные техники и приёмы, которые могут повысить качество дистанционного обучения. Но пока мы не можем констатировать факт комплексного применения этих техник и приёмов в массовой практике образовательных организаций. Чаще всего дистанционное обучение представлено простым переносом существующих офлайн-форматов в онлайн [3]. Столкнувшись с трудностями взаимодействия в режиме офлайн, всем образовательным организациям за короткий срок пришлось освоить новые вспомогательные цифровые технологии для организации учебного процесса.

Основу представленного в статье исследования составляют как теоретические, так и эмпирические методы: опрос, вторичный анализ и интерпретация результатов опросов, систематизация и классификация используемых теоретических и фактологических материалов, анализ управленческих практик и опыта деятельности образовательных организаций в условиях экстремального перехода на дистанционный режим. Кроме того, Красноярским информационно-методическим центром были разработаны методические рекомендации по реализации образовательных про-

грамм начального общего, основного общего, среднего общего образования с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в школах г. Красноярска руководителям и заместителям руководителя для практического использования в организации перевода образовательного процесса на дистанционный режим. Была организована работа «горячей линии» для решения вопросов, связанных с реализацией образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. На странице сайта МКУ КИМЦ⁵ с рекомендациями по переходу на дистанционное обучение, которая содержит документы, регламентирующие переход на дистанционное обучение, памятки, инструкции, перечень онлайн-ресурсов и прочее [1; 2].

Конечно, для красноярских школ работать с цифрой – не ново, так как в городе реализуется региональный проект «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование», где образовательные организации города активно используют электронные образовательные сервисы для осуществления образовательной деятельности на протяжении многих лет. Появилась возможность пересмотреть подходы и технологии, используемые при обучении. Одна из новых возможностей – по-другому взглянуть на устройство школы, понять сильные и слабые стороны в деятельности. Педагоги и управленцы красноярских образовательных организаций отметили, что плюсы у дистанционного обучения – это разрушение стен классов и уход от стандартного объяснения нового материала. У школьников появилась возможность изучать материалы самостоятельно, а занятия педагог посвящает практическому взаимодействию с учащимися.

⁵ Сайт МКУ КИМЦ. URL: <https://www.kimc.ms>

В системе образования города эффективно работает городское профессиональное сообщество молодых воспитателей. В период самоизоляции педагоги–дошкольники стали активно использовать онлайн- трансляции в социальных сетях для дошколят и взрослых. На сайтах дошкольных образовательных организаций появились записи мастер-классов, подборки дидактических пособий, фонотеки. Так, осваивая цифровые ресурсы, педагоги помогают родителям занять детей, обеспечивая реализацию основной образовательной программы дошкольного образования [11; 12].

Перевод в режим «онлайн» коснулся не только образовательного процесса, но и проведения основных образовательных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства. Стали изучать и использовать приемы и техники, специфичные для организации мероприятия онлайн.

Крупными мероприятиями, первым опытом проведения онлайн стали августовские городские мероприятия, включившие в себя мероприятия, которые показали, в том числе, и открытость системы образования. Уникальный по форме, содержанию и охвату Красноярский педагогический хакатон, где участники разрабатывали образовательные проекты в различных областях. В нем приняло участие более 500 участников, 116 образовательных организаций, 40 экспертов, 24 кейса. 11 проектов уже реализуются [7; 8].

Несмотря на изменение условий, красноярская система образования обросла новыми мероприятиями: Открытый Городской Чемпионат «Столичное образование», который способствует выявлению обучающихся с высоким уровнем межпредметных и метапредметных компетентностей (140 участников из 7 районов г. Красноярска и 3 районов Красноярского края, 5 дисциплин,) и Открытый конкурс «Урок в городе».

В ходе исследования был проведен мониторинг возможности организации образовательного процесса и ведения инновационной деятельности в дистанционной форме (наличие устройств и возможностей интернета, установка необходимых приложений). Несмотря на существующий опыт дистанционной работы, по результатам мониторинга был выявлен ряд проблем, которые при очном взаимодействии оставались на втором плане. Например, недостаточное техническое оснащение, отсутствие или слабая подготовка, как педагогов, так и обучающихся к работе в новых условиях. Выделяются рост образовательного неравенства, зависимость качества образования не только от возможностей образовательных учреждений, но и от компетенций и технических возможностей учащихся и преподавателей; повышенная нагрузка, как на учащихся, так и преподавателей. Реакция органов государственной власти на новые «вызовы» была своевременная: приведена в соответствие с современными условиями нормативно–правовая база, введен формат проведения оперативных заседаний рабочих групп с руководителями образовательных организаций, открыт бесплатный доступ ко множеству отечественных онлайн-курсов. По преодолению возникших угроз в период пандемии был осуществлен пересмотр норм времени для расчета учебной нагрузки. Образовательными организациями с родителями (законными представителями) обучающихся согласован формат взаимодействия по реализации образовательных программ при отсутствии у обучающихся компьютерной техники. С целью решения проблемы отсутствия компьютерной техники были объявлены благотворительные акции, определены места приема техники, а также назначены ответственные лица за проверку технического состояния и распределение в образовательные организации для

организации дистанционного обучения детей, в том числе из многодетных и малоимущих семей. Многое пришлось изменить, а что-то вообще использовать впервые. Однако пандемия коронавируса показала возможность перевода части обучения в цифровой формат, что может позволить в дальнейшем сделать обучение более гибким, персонализированным и эффективным [9; 10].

В мае 2020 года состоялась Дистанционная городская конференция учебно-исследовательских работ «Проба будущего» среди учащихся 5-6-х классов общеобразовательных учреждений г. Красноярска». На протяжении трех дней участники представляли свой опыт в научно-исследовательской деятельности на онлайн-платформе. Большинство участников отметили, что формат дистанционной конференции для них удобней, что дает возможность привлекать в последующем к участию представителей других регионов и даже стран.

Еще один из наиболее значимых проектов, реализующихся в системе образования города – это проект «Школьная лига РОСНАНО». Образовательная программа проекта, нацеленная на продвижение в российских школах практик, обеспечивающих раннюю профориентацию, развитие общего и дополнительного образования детей в области естественных наук и основ нанотехнологий, формирование базовых навыков для исследовательской и инженерно-конструкторской деятельности и так называемых компетенций XXI века детей и молодежи. По итогам работы в данном проекте 2 учащихся школ города получили приглашение на профильную смену в «Артек» и «Наноград».

Также на территории Красноярского края организуется деятельность по вне-

дрению целевой региональной модели развития дополнительного образования детей. Внедрение данной модели предусматривает доступность, информационную открытость системы дополнительного образования детей, внедрение персонализированного дополнительного образования и информированность общественности о реализуемых в регионе дополнительных общеобразовательных программах посредством формирования базы регионального навигатора дополнительного образования. Уже сейчас на сайте Навигатора представлена единая база, в которую вошли 3,4 тысячи инновационных образовательных программ различной направленности, программ спортивной подготовки для детей от 3 до 18 лет города Красноярска, позволяющие всесторонне развиваться их учащимся [5].

Сложившаяся ситуация дала нам еще одну возможность – переосмыслить свои действия, внести в нашу школьную жизнь смешанное обучение.

Одновременно, наряду с очевидными вызовами и проблемами, новый формат обучения и взаимодействия предоставляет широкий спектр возможностей и перспектив для изменения и совершенствования образовательных систем, для которых критическая ситуация создает форсированные условия. Наш же инновационный опыт реализации обучения школьников в условиях цифровой трансформации и тотального дистанционного формата образовательной деятельности может быть интересен коллегам, наработки могут быть спроецированы и использованы другими образовательными организациями, фокусирующимися на внедрении инноваций в образование детей.

Список литературы

1. *Гребенцова Г. В.* Рекомендации по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий / Г. В. Гребенцова, А. В. Еремеева, Ю. А. Битиньш, Р. В. Митрохин, Т. А. Жихарева. – Красноярск: МКУ КИМЦ, 2020. – 17 с.
2. *Кабина А.* Организация дистанционного обучения детей младшего школьного возраста с учётом их возрастных особенностей. Методические рекомендации [Электронный ресурс]. URL: <https://znanio.ru/media/organizatsiya-distantsionnogo-obucheniya-detej-mladshego-shkolnogo-vozrasta-s-uchyotom-ih-vozzrastnyh-osobennostej-2609099> (дата обращения: 18.01.2021 г.)
3. *Петряева Е. Ю., Вачкова С. Н.* Доступность образования в период дистанционного обучения: онлайн-марафон открытых экспертных интервью // Электронный научно-публицистический журнал «Homo Cyberus». – 2020. – №2 (9).
4. *Сапрыкина Д. И., Волохович А. А.* Проблемы перехода на дистанционное обучение в Российской Федерации глазами учителей. – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 32 с.
5. *Смолянинова О. Г., Коришнуова В. В.* Медиация в образовании в контексте модернизации педагогического образования: опыт Сибирского федерального университета // Вестник педагогических инноваций. – 2018. – № 3. – С. 5–13.
6. *Turnuklu A. et al.* Helping students resolve their conflicts through conflict resolution and peer mediation training // *Procedia Social and Behavioral Sciences*. – 2009. – Vol. 1. – Pp. 639–647. DOI: 10.1016/j.sbspro.2009.01.113.
7. *Watson N. T., Rogers K. S., Watson K. L., Liau-Hing Yep C.* Integrating social justice-based conflict resolution into higher education settings: Faculty, staff, and student professional development through mediation training // *Conflict Resolution Quarterly*. – 2019. – Vol. 36 (3). – P. 251–262. DOI: 10.1002 / crq.21233
8. *Korshunova V. V.* Practice-oriented approach to training tutors at the Siberian Federal University // *Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences*. – 2019. – T. 12, № 2. – С. 164–174. DOI: 10.17516 / 1997-1370-0386.
9. *Громыко Ю. В.* Проектное сознание: руководство по программированию и проектированию в образовании для систем стратегического управления. – М.: Институт учебника Paideia, 1997. – 560 с.
10. *Слободчиков В. И., Громыко Ю. В.* Российское образование: перспективы развития // Директор школы. – 2000. – № 2. – С. 3–12.
11. *Сафонова К. И., Подольский С. В.* Проектная деятельность студентов в вузе: принципы отбора проектов и критерии формирования проектных групп // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – № 9. – С. 52–61.
12. *Галкина Н. В.* Проблема психологических функций рефлексии в игровом обучении // Игровое моделирование: методология и практика. – 1987. – № 1. – С. 38–48.

References

1. *Grebentsova G. V.* Recommendations for the implementation of educational programs of primary general, basic general, secondary general education with the use of e-learning and distance educational technologies / G. V. Grebentsova, A.V. Eremeeva, Yu. A. Bitinsh, R. V. Mitrokhin, T. A. Zhikhareva. - Krasnoyarsk: MCU KIMTS, 2020. 17 p. (In Russian).
2. *Cabina A.* Organization of distance learning for children of primary school age, taking into account their age characteristics. Methodological recommendations [Electronic resource]. (In Russian). URL: <https://znanio.ru/media/organizatsiya-distantsionnogo-obucheniya-detej-mladshego-shkolnogo-vozrasta-s-uchyotom-ih-vozzrastnyh-osobennostej-2609099>.
3. *Petryaeva E. Yu., Vachkova S. N.* Accessibility of education in the period of distance learning: online marathon of open expert interviews. Electronic scientific journal "Homo Cyberus", 2020, no. 2 (9). (In Russian).

4. *Saprykina D. I., Volokhovich A. A.* Problems of transition to distance learning in the Russian Federation through the eyes of teachers. Moscow: HSE, 2020. 32 p. (In Russian).

5. *Smolyaninova O. G., Korshunova V. V.* Mediation in education in the context of pedagogical education modernization: the experience of Siberian federal university. Bulletin of pedagogical innovations, 2018, vol. 3, issue 51, pp. 5–13.

6. *Turnuklu A. et al.* Helping students resolve their conflicts through conflict resolution and peer mediation training. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2009, vol. 1, pp. 639–647. DOI:10.1016/j.sbspro.2009.01.113.

7. *Watson N. T., Rogers K. S., Watson K. L., Liau-Hing Yep C.* Integrating social justice-based conflict resolution into higher education settings: Faculty, staff, and student professional development through mediation training. Conflict Resolution Quarterly, 2019, vol 36, issue 3, pp. 251–262. doi:10.1002/crq.21233

8. *Korshunova V. V.* Practice-oriented approach to training tutors at the Siberian Federal University. Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences., 2019, vol. 12 (2), pp. 164–174. DOI: 10.17516/1997-1370-0386.

9. *Gromyko Yu. V.* Project consciousness: a guide to programming and design in education for strategic management systems. M.: Institute of the textbook Raideia, 1997. 560 p.

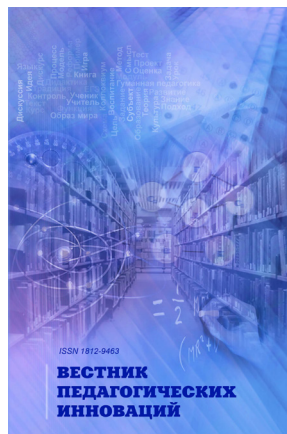
10. *Slobodchikov V. I., Gromyko Yu. V.* Russian education: development prospects. Head teacher. 2000. no. 2. p. 3–12.

11. *Safonova K. I., Podolsky S. V.* Project activities of students at the university: principles of project selection and criteria for the formation of project groups. Society: sociology, psychology, pedagogy. 2017. no. 9. pp. 52-61.

12. *Galkina N. V.* The problem of psychological functions of reflection in game learning. Game modeling: methodology and practice. 1987. no. 1. p. 38–48.

АВТОРАМ

Правила направления, рецензирования и опубликования научных статей



1. «Вестник педагогических инноваций» – официальное издание научно-практического направления, учрежденное федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Новосибирский государственный педагогический университет» (ПИ № ФС77-76344 от 19 июля 2019 г.), в котором публикуются ранее не опубликованные научные статьи, посвященные продвижению в научно-педагогической среде инновационных подходов в педагогике, разработок современных образовательных технологий, методов и технологий инновационного менеджмента в системе образования.

2. «Вестник педагогических инноваций» – рецензируемое научное издание. Материалы, поступившие в редакцию, проходят рецензирование с анализом новизны их содержания. Издание осуществляет рецензирование всех поступающих в редакцию материалов, соответствующих ее тематике, с целью их экспертной

оценки. Все рецензенты являются признанными специалистами по тематике рецензируемых материалов и имеют в течение последних 3 лет публикации по тематике рецензируемой статьи. Рецензии хранятся в издательстве и в редакции издания в течение 5 лет.

3. Требования к материалам, подготовленным к печати.

3.1. Материалы должны быть подготовлены к печати, содержание статьи должно быть проверено автором на предмет грамматических, стилистических ошибок и отвечать научно-му стилю изложения материала.

3.2. Метаданные статьи на русском и английском языках:

– сведения об авторе (авторах): ФИО полностью, должность, ученое звание, место работы, адрес электронной почты, город;

– название статьи (заглавными буквами);

– аннотация (не менее 500 символов), в которой должны быть четко сформулированы цель статьи и основная идея работы;

– ключевые слова (не менее 7).

3.3. Автор в статье должен: обозначить проблемную ситуацию, методологию исследования; раскрыть основное содержание, соответствующее тематике журнала; сделать выводы.

3.4. В конце статьи приводится список литературы (не менее 10 источников), на который опирался автор (авторы) при подготовке статьи к публикации. Список литературы должен иметь сплошную нумерацию по всей статье, оформляться в квадратных скобках, размещаться после цитаты из соответствующего источника. Список литературы оформляется строго по ГОСТ Р 7.0.5–2008.

3.5. Статьи отправлять по адресу: vestnik.ped.innov@gmail.com

3.6. Статьи регистрируются редакцией. Датой представления статьи в журнал считается день получения редакцией окончательного текста.

3.7. Подробная информация о журнале и правилах направления, рецензирования и опубликования научных статей журнала «Вестник педагогических инноваций» размещена на странице <http://nspu.ru/resursi/journals/vestnik/>

Статьи, не соответствующие тематике журнала, оформленные не по правилам, без аннотации, с некорректно оформленным списком литературы, отклоняются.

4. Направление заказов на индивидуальную подписку по адресу: 630126, Новосибирск, ул. Виллюйская, 28. Редакция журнала «Вестник педагогических инноваций».

Подписной индекс журнала № 46820 по каталогу Агентства Роспечать («Пресса России») <http://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/f46820/>