



ВСОКО – регулятор деятельности управленческой команды по внедрению актуальных педагогических технологий

ЦРПКРиСИО

КК ИРО

Январь 2025 г.

Почему именно СИСТЕМА ОЦЕНКИ?

- Требования государства и общества формируют перечень вызовов, адресованных сфере образования
- Прямым и наиболее адекватным ответом на эти вызовы становятся изменения, происходящие в школе, в МСО и РСО: в оформлении деятельности, в пробах и закреплении нового опыта, в том числе и непосредственно в образовательном процессе – в деятельности учителя
- Система оценки является тем, что **связывает все элементы образовательной действительности и отражает их**, даже если связь между ними не очевидна

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ В ОО



Региональный уровень

(Команда КК ИРО)



Муниципальный уровень

(«Агенты изменений»)



Муниципальный уровень

(Все образовательные организации муниципалитета)

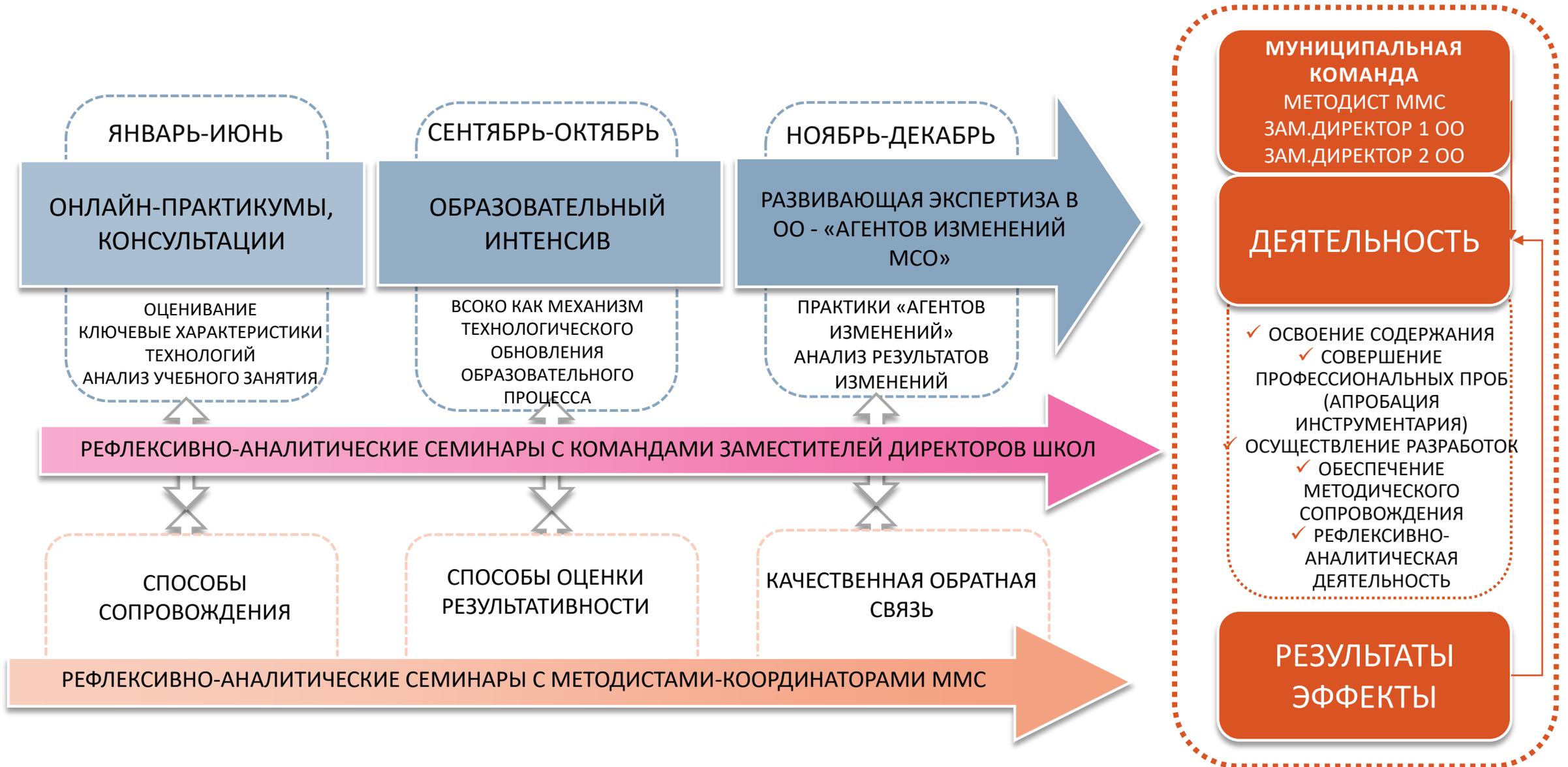
ДЕ: организует содержательную работу по практическому освоению способов управленческой и методической работы в рамках мероприятий циклограммы

ДЕ: внедряют методические практики сначала в своей ОО

ДЕ: оказывают методическую поддержку другим ОО муниципалитета



ЦИКЛОГРАММА ПОДГОТОВКИ «АГЕНТОВ ИЗМЕНЕНИЙ» В МУНИЦИПАЛИТЕТЕ ПО РАЗВИТИЮ ВСОКО В АСПЕКТЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБНОВЛЕНИЯ



Циклограмма

Вебинар
«ВСОКО – регулятор
деятельности
управленческой команды по
внедрению актуальных
педагогических технологий
«репертуара методик»»

Онлайн-практикум
«Ключевые
характеристики учебного
занятия как критерии
внедрения/
использования
«репертуара методик»
по достижению
обр.результатов»

Онлайн-практикум
«Анализ внеурочного
занятия с точки зрения
результативности
внедрения/
использования и
реализации технологии
«репертуара методик»»

Развивающая экспертиза в ОО
(очные выезды в ОО
зам.директоров ОО - «агентов
изменений МСО»)

Онлайн-практикум
«ВСОКО как инструмент
развития субъектности
участников образовательных
отношений (обучающиеся,
педагоги, родители,
управленческая команда)»

Онлайн-практикум
«Ключевые характеристики
учебного занятия как критерии
внедрения/ использования
«репертуара методик»
по достижению
обр.результатов»

Онлайн-практикум
«Оценка результативности
системы профессионального
развития в ОО: показатели,
средства результаты»

Вебинар
«Результаты развивающей
экспертизы ОО по развитию
ВСОКО, в части
результативности выбора
использования «репертуара
методик»»

Онлайн-практикум
«Анализ урока с точки зрения
результативности внедрения/
использования и реализации
технологии «репертуара
методик»»

**Очный образовательный
интенсив**
«ВСОКО как механизм
технологического
обновления
образовательного процесса»

Основные характеристики ВСОКО

Комплексность

ВСОКО охватывает все аспекты образовательной деятельности, включая учебные программы, методы обучения, образовательные результаты, условия обучения и развитие профессиональных компетенций педагогов

Объективность

система должна учитывать современные тенденции в образовании и внедрять новые подходы, технологии, репертуар методик, должна быть гибкой и адаптивной, способной реагировать на изменения внешней среды и потребности общества

Прозрачность

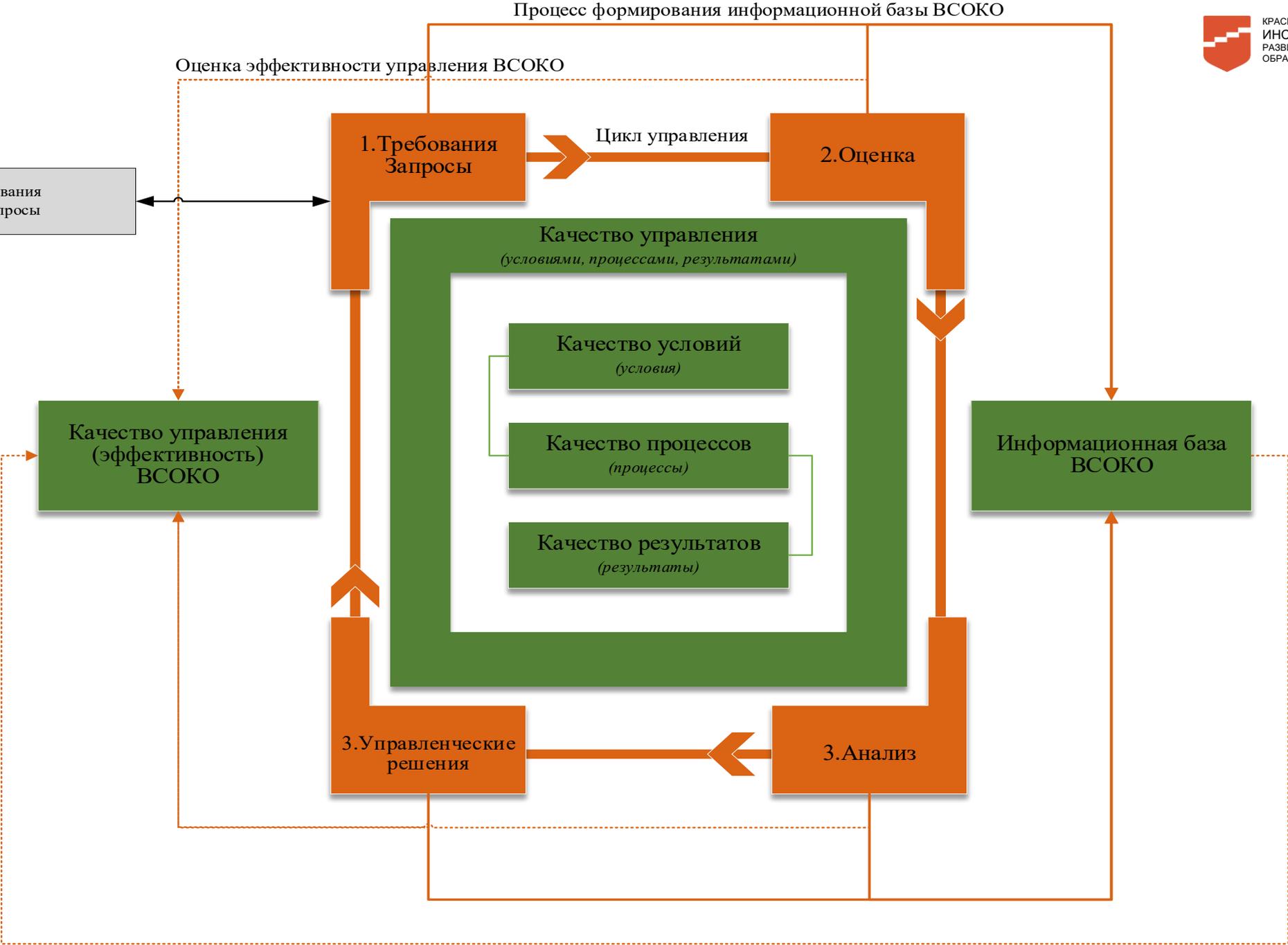
все участники образовательного процесса должны иметь доступ к информации о результатах оценки и методах ее проведения

Рефлексивность

ВСОКО предполагает активное участие всех заинтересованных сторон в процессе самооценки и анализа полученных данных

МОДЕЛЬ ВСОКО

Внешние требования
Внутренние запросы



Анализ информации в рамках оценки эффективности управления ВСОКО

Функции субъектов образовательного процесса

ММС

Управленцы

- Мотивирует коллектив
- Обеспечивает принятие коллективом
- Организует пробы педагогов
- Обеспечивает активную практику в образовательном процессе
- Оценивает и обобщает результаты практики
- Закрепляет практику
- Оценивает динамику

Педагоги

- Знакомится изучает актуальные методики/ технологии
- Осуществляет целесообразный выбор репертуара методик
- Согласовывает общие подходы по внедрению методик среди коллег
- Организует обратную связь для понимания результативности методик
- Диагностирует процесс использования методик
- Оценивает динамику детских результатов

ВСОКО

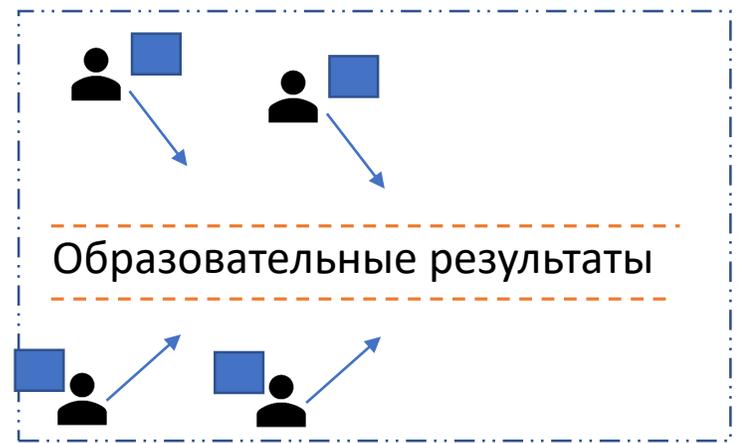
Мониторинг образовательного процесса и результатов

Обратная связь участников образов. отношений

Оценка эффективности репертуара методик

Оценка результативности методических проб

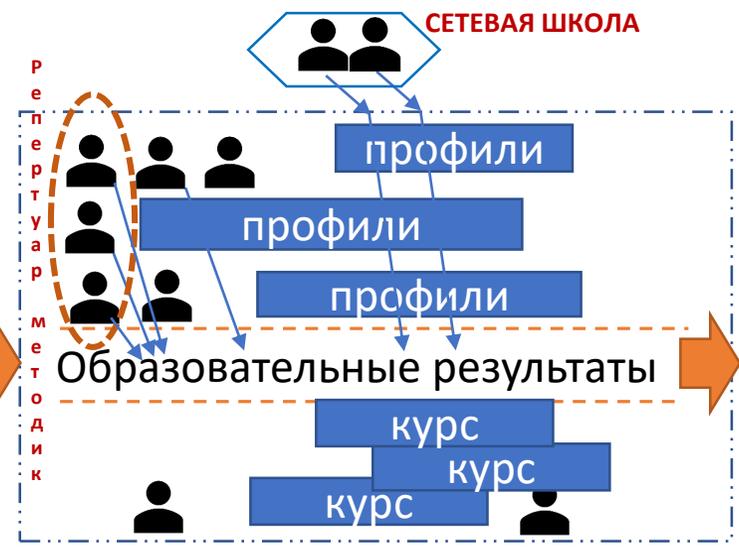
Показатели результативности
Динамика результатов



НОО



ООО



СОО

Участники ВСОКО

РОДИТЕЛИ

Участники ВСОКО

ОЦЕНКА – как способ организации деятельности и управления

Ученику необходим доступ к оцениванию

Согласно ФГОС, оценка – это особое действие, которое должно отражать то, чему научился обучающийся, на сколько он продвинулся к цели, что нового узнал.

Учитель как контролёр

Должен поделиться с учеником инструментами оценивания, раскрыть ему основания, или критерии, по которым производится оценивание, и **дать возможность** воспользоваться результатами оценивания в своих интересах.

Функции СОКО

- Обратная связь
Предоставление обратной связи всем участникам образовательных отношений (педагогам, учащимся, их родителям, управленцам, методистам)
- Ориентир и «ступенька»
Получаемые результаты (не только итоговые, но и промежуточные) должны становиться не только ориентиром, но и «ступенькой» в образовательных достижениях
- Повышение образовательных результатов
Опираясь на содержание успеха или неудачи, ученик и учитель (а вслед за ними и другие заинтересованные люди) должны искать оптимальные решения о том, как дальше организовывать обучение, с чем разбираться более тщательно, к чему подбирать другие способы работы с материалом



Функции СОКО

Единство системы образования

Система оценки призвана способствовать поддержанию единства всей системы образования, обеспечению преемственности в системе непрерывного образования

Ориентация на планируемые результаты

Ориентация образовательного процесса на достижение планируемых результатов освоения ФОП

Эффективная обратная связь

Обеспечение эффективной обратной связи, позволяющей осуществлять управление образовательным процессом

(п. 19.3 ФОП НОО, пп. 18.1 ФОП ООО и ФОП СОО)



Роль оценки в педагогической деятельности

Несмотря на искреннее желание обогатить репертуар педагогических техник и технологий, в оценивании продолжают преобладать традиции: очень часто оценка учителя является лишь приблизительным ориентиром для ученика, потому что не опирается на понятные всем критерии, а выражает интуитивное представление педагога о качестве выполненной работы

Анализ «процента успеваемости и процента качества» в этих условиях не приносит ожидаемого эффекта, поскольку за ним не стоит детальное представление ни о сути успехов ученика, ни о причинах этих успехов и неудач. В такой оценке нечего анализировать

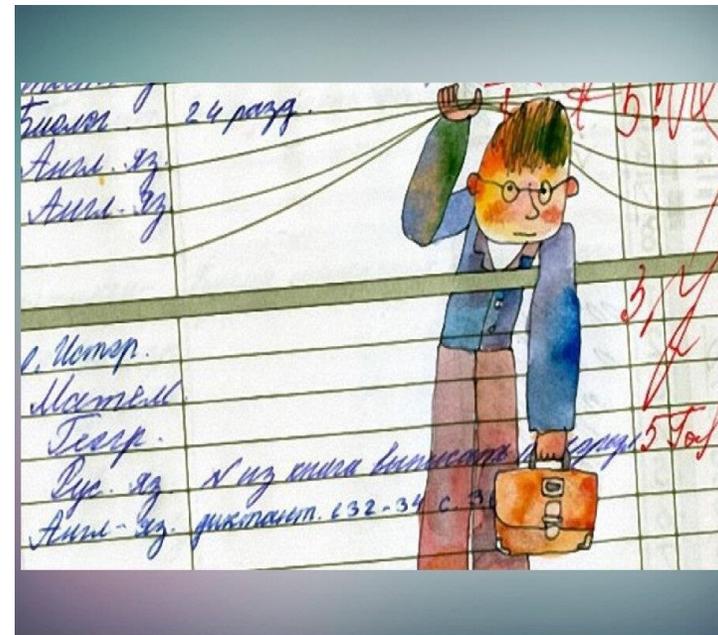
Актуальные требования к школе состоят в том, чтобы она обеспечивала субъектную позицию ученика в его учебной деятельности и развивала оценочную компетентность всех участников образовательного процесса, а для этого оценивание должно меняться: оно должно «открываться» и для ученика, и для его родителей, и для учителя – за счет разработки, согласования и использования критериев, расширения перечня учебных действий (само- и взаимооценивания, например)

Роль оценки в учебной деятельности учащегося

Традиционно ученик своей оценкой не владел: он ее получал от учителя и мог лишь попытаться исправить, получив дополнительное задание и правильно его выполнив.

Зачастую такое положение сохраняется и сейчас. И даже попытки ученика получить более развернутую обратную связь (например, в виде вопросов о том, почему именно такую отметку поставили, за что конкретно был снижен балл) приносят лишь разочарование: учитель не имеет возможности или желания пояснить оценку. В лучшем случае он дает некоторый алгоритм расчета итогового балла за занятие, складывающегося из разных элементов – и не всегда суть оценки за элемент понятна ученику.

В то же время актуальные требования к оценке – и к обучению вообще – состоят в том, что ученик должен становиться самостоятельным, а это значит, что он должен владеть полной информацией не только об учебном материале, но и о том, что происходит с его собственным развитием, должен задумываться о способах своей работы – без этого нет субъекта.

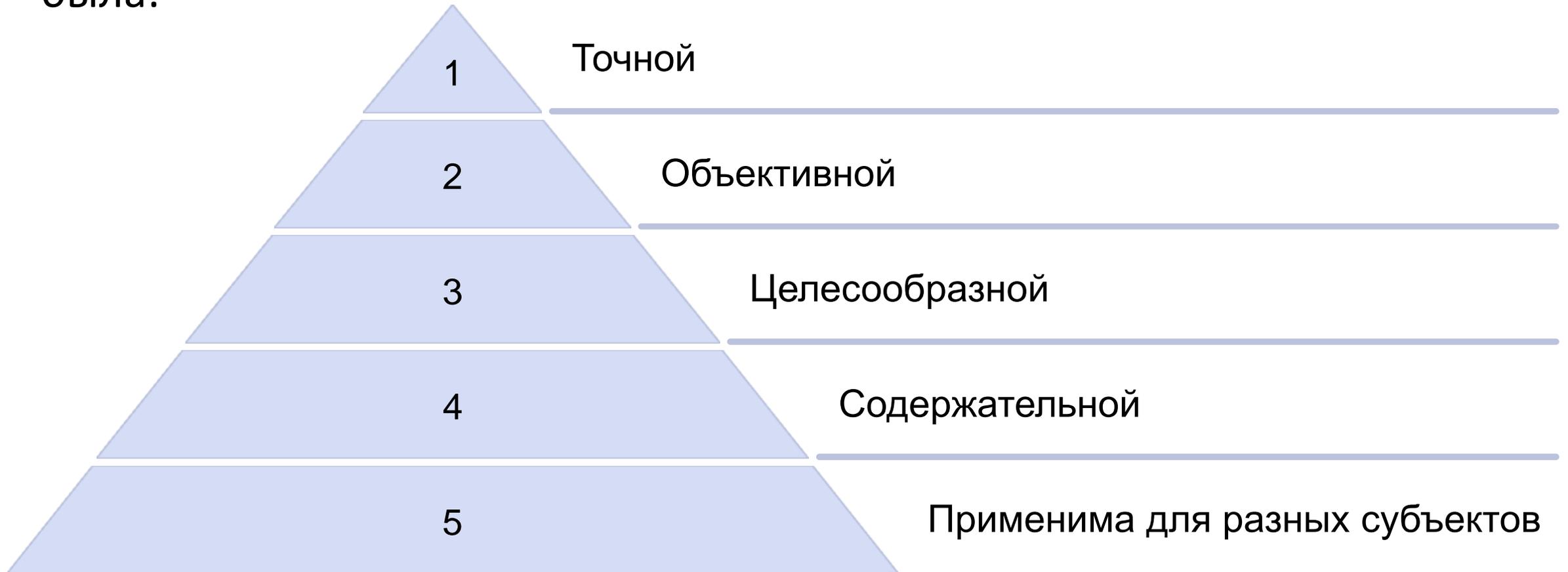


Характеристики оценивания в целях обучения

- встроено в процесс преподавания и учения и является их существенной частью;
- предполагает обсуждение и согласование учебных целей учителями и учениками;
- нацелено на то, чтобы помочь ученикам осознавать те цели обучения, которых они должны достичь;
- вовлекает учеников в самооценивание или оценивание друг друга;
- обеспечивает обратную связь, которая помогает ученикам осознать, какие следующие шаги в учении им предстоит сделать;
- укрепляет уверенность в том, что каждый ученик может добиться улучшений;
- вовлекает и учителя, и учеников в процесс рассмотрения и рефлексии данных оценивания.

Характеристики оценки

Чтобы оценка выполняла свою основную функцию, необходимо, чтобы она была:



Оценка должна иметь целевую направленность, универсальность оснований оценки – независимо от используемых методик и технологий

Оценка и разные типы образовательных результатов

Все типы образовательных результатов подлежат оценке в той или иной форме

Личностные результаты

не подлежат оценке, предоставляют материал для оценки условий, создаваемых в школе для развития личности ученика

Метапредметные результаты

могут быть проанализированы без отрыва от предметных результатов. Наиболее эффективна комплексная оценка и анализ предметных и метапредметных результатов. Например, через анализ способов действия.

Предметные результаты

оцениваются непосредственно в образовательном процессе, и эта оценка имеет наиболее долгую историю. Хотя в настоящее время способы оценки также пересматриваются и обновляются.

ВАЖНО!!!

Оценивание в любой технологии должно становиться предметом пристального рассмотрения и при необходимости – не менее детальной разработки, чем любые методические приемы и материалы.

Специфика оценивания в разных предметных областях

- Традиционно сложившиеся подходы к оценке, как правило, тесно связаны с содержанием учебного материала, который должны освоить ученики.
- По этой причине часто «критерии» оценивания выглядят как перечень тем, по которым учитель отмечает удовлетворительное или неудовлетворительное освоение отдельным учеником.
- Такой взгляд, отражающий типичную для репродуктивного подхода ситуацию, зачастую не перекрывает все потребности, формируемые новаторскими техниками и технологиями.
- Поэтому оценивание должно предполагать отношение не только к сумме воспроизведенной информации, но и к используемым способам – с учетом их эффективности, а также к дальнейшим планируемым учебным действиям ученика и педагогическим воздействиям учителя.



Есть ли специфика в оценивании учителя при использовании разного репертуара ТЕХНОЛОГИЙ(МЕТОДИК)?



На какие вопросы отвечает педагог, выбирая методики в свой педагогический репертуар?

Позволяет ли репертуар методик развивать, поддерживать учебную мотивацию, обеспечивать достижение образовательных результатов, обеспечивать становление необходимого способа действия у учащихся?



- Готовы ли другие педагоги, работающие в параллели, на уровне образования или в целом в школе, использовать в системе наиболее результативные методики, приемы? Какие рекомендации предоставляют преподаватели, мастера в данной методике другим учителям?
- Происходит ли за счет использования методик педагогом (командой педагогов) «выращивание» способов действия учеников?

Как оценивают родители эффективность используемых методик, соучаствуют ли в образовательном процессе, каким образом они участвуют в оценке

Каких ресурсов от ОО, от ученика, педагога, методиста, управленца потребует выбранный репертуар методик?

Для участников вебинара

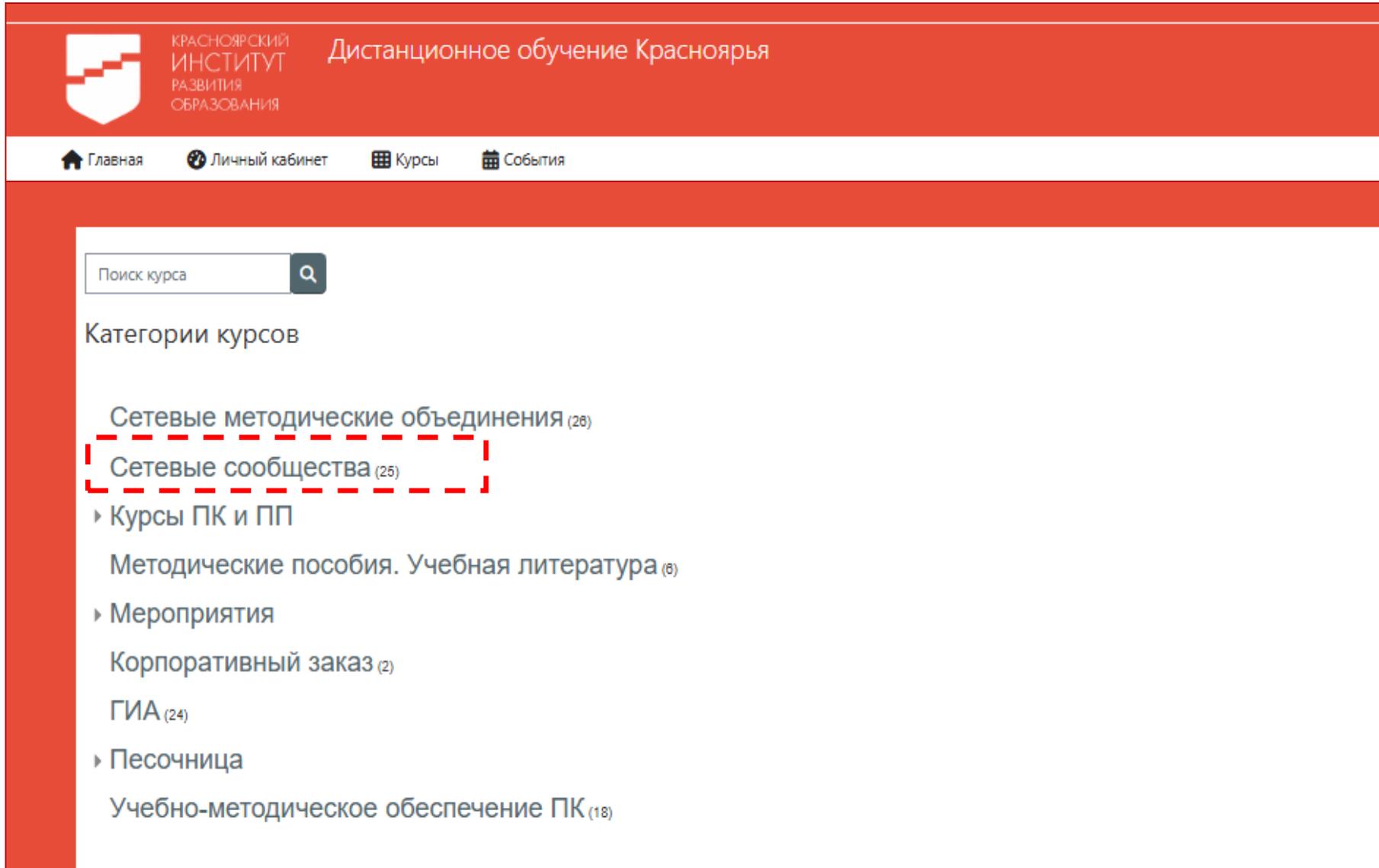
Задача для методистов ММС – координаторов «агентов изменений»

- определить команду зам.директоров ОО
- закрепить приказом на уровне МСО, команду «агентов изменений»
- зарегистрироваться

Задача для зам.директоров ОО – «агентов изменений»

- проанализировать собственные планы ОО и компонентов ВСОКО с точки зрения внедрения /реализации технологий «репертуар методик» и достижения образовательных результатов
- обсудить вопросы со своим коллективом /управленческой командой (слайд 21)
- заполнить анкету только «агентам изменений» до 1.02.2025, пройдя по ссылке <https://forms.yandex.ru/u/6788f95f068ff056801e30f3/>

Цифровая платформа для взаимодействия



The screenshot shows the interface of a digital platform for interaction. At the top, there is a red header with the logo of the Krasnoyarsk Institute for Development of Education and the text "Дистанционное обучение Красноярья". Below the header is a navigation bar with icons for "Главная", "Личный кабинет", "Курсы", and "События". The main content area features a search bar labeled "Поиск курса" and a list of course categories. The category "Сетевые сообщества (25)" is highlighted with a red dashed border.

КРАСНОЯРСКИЙ
ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ

Дистанционное обучение Красноярья

Главная Личный кабинет Курсы События

Поиск курса

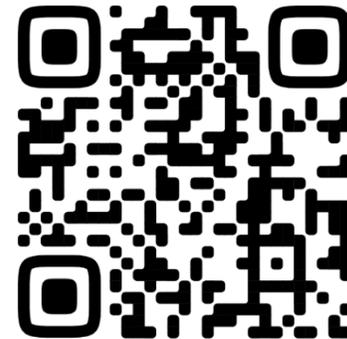
Категории курсов

- Сетевые методические объединения (28)
- Сетевые сообщества (25)**
- Курсы ПК и ПП
- Методические пособия. Учебная литература (8)
- Мероприятия
- Корпоративный заказ (2)
- ГИА (24)
- Песочница
- Учебно-методическое обеспечение ПК (18)

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Красноярский краевой институт
повышения квалификации
и профессиональной переподготовки
работников образования

www.kipk.ru



Центр развития
профессиональных
компетенций руководителей и
системных изменений в
образовании КК ИПК

Молчанова Татьяна Вячеславовна, заведующий ЦРПКРиСИО КК ИПК
р.т. 8 (391) 206-99-19 (доб. 171)
адрес эл.почты: molchanova@kipk.ru