



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Цифровая трансформация школы

Технологии под смыслом

Название проекта

**Система обеспечения кадрами для
процесса цифровой трансформации
образования.**

*Аспект работы с учащимися в дистанте
и смешанной модели обучения*

**Хохлова Е.В., Ларионова Ю.А.
Калининград, 2020г.**



[http:// DT.ranepa.ru](http://DT.ranepa.ru)

Проблемное поле и проектная инициатива

Технический прогресс опережает сознание.
Учитель не готов быстро подстроиться к
прогрессу техники.

Учитель не умеет пользоваться новыми
технологиями иногда и из-за того, что просто
про них не знает.

Что такое цифровой учитель, или учитель
будущего – не понимают ни администрация
школы, ни органы управления
муниципального и регионального уровней.

Отсутствует анализ методик эффективного
смешанного обучения для массовой практики.

Предлагаем систему обеспечения кадрами
для процесса цифровой трансформации
образования

Проблемное поле



<p>1. Родитель “сдал-забыл” Усовершенствование профильных предметов, действительно необходимых для выбранной профессии</p>	<p>5. Ученик -почемучка знать ответ на любой вопрос. желательно немедленно. наличие ресурса материальный, информационный и т.д.) для ответа или получения нового ЗУН. Хочу заниматься ВСЕМ, что можно.</p>
<p>2. Ребёнок сиделец Изменение смысла. Переход от школы-тюрьмы к школе, в которой хочется жить, от выполнения заданий учителя к совместной работе с учителем и одноклассниками</p>	<p>6. Педагоги - новатор, обычный - условия для его роста, улучшение системы обучения - ретроград - система мотивации,</p>
<p>3. Родитель ЕГЭ Высокое качество знаний (в виде высокого балла ЕГЭ и дальнейшего поступления в ВУЗ).</p>	<p>7.Директор «службист» нормативная база – наше всё</p>
<p>4. Ученик Карьерист Охват большого объема знаний в узких областях, больше, чем сосед по парте. хочу высокую оценку, не хочу сильно упираться в ненужных мне предметах.</p>	<p>8. Директор «сталкер» - алгоритм внедрения проекта 9. Чиновник - система должна быть управляемой и контролируемой. Для того она должна быть единой</p>

Поле возможностей

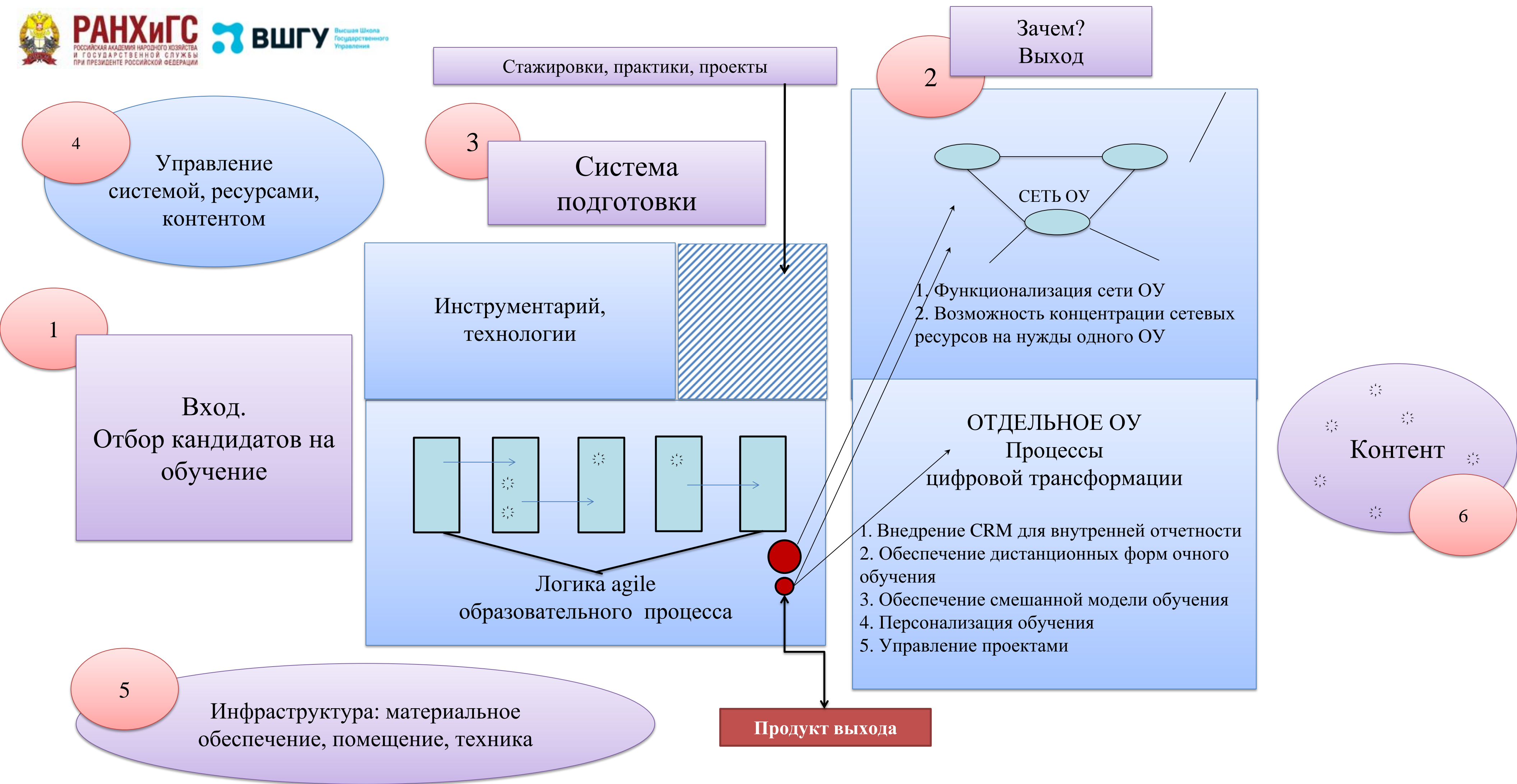


Возможности системы образования	Возможности образовательной организации
1. Родитель “сдал-забыл” усовершенствование профильных предметов, действительно необходимых для выбранной профессии.	5. Ученик -почемучка - знать ответ на любой вопрос. желательно немедленно. наличие ресурса материальный, информационный и т.д.) для ответа или получения нового ЗУН
2. Родитель ЕГЭ Высокое качество знаний (в виде высокого балла ЕГЭ и дальнейшего поступления в ВУЗ)..	6. Педагог - новатор - получает ресурсы для роста. Другие педагоги при желании могут получить время.
3. Ребёнок сиделец Изменение смысла. Переход от школы-тюрьмы к школе, в которой хочется жить, от выполнения заданий учителя к совместной работе с учителем и одноклассниками.	7. Директор-службист. Выше качество кадрового ресурса. Нет проблемы с кадрами за счет сетевого взаимодействия. 8. Директор-сталкер - школа на гребне новизны.
4. Ученик Карьерист Охват большого объема знаний в узких областях, больше, чем сосед по парте.	9. Чиновник - есть чем отчитаться перед вышестоящими инстанциями



Предмет (результат) проекта

Название проекта: Система обеспечения кадрами для процесса цифровой трансформации образования.		
Решаемые проблемы (какие и чьи):	Предлагаемое решение как продукт или результат проекта:	Уникальность, актуальность, реализуемость:
1. Ученик не готов слушать говорящие головы и не готов учиться полностью самостоятельно. Необходимо менять способ организации учебного процесса при дистанте и смешанном обучении	Выявить, апробировать максимально эффективные методики дистанционной работы и необходимые ресурсы для этого	Выбор цифровых образовательных онлайн ресурсов обеспечен аннотациями
2. Учитель не умеет работать в режиме дистанта, не хватает знаний о средствах и методике эффективной работы, умений работать с электронными ресурсами	Обучить учителей максимально эффективным методикам дистанционной работы. Обозначить электронные ресурсы и обеспечить обучение работы с ними	Методическое сопровождение
3. В школе не хватает кадров, готовых качественно обучать по всем общеобразовательным предметам	Обучить учителей работать с «чужими» детьми дистанционно	Учитель будущего сетевой школы



Описание отдельных частей системы

1

Вход.

Педагоги корпорации «Сириус»

30 человек на итерацию,

Основной критерий отбора - мотивация на работу в смешанной модели обучения.

Второй критерий - понимание того, на что именно подписываются (меняем наши знания на 16 часов вашей жизни, отсидеться не получится)

Третий критерий - Сензитивный мозг, перспектива педагогической практики еще минимум 5 лет.

Четвертый критерий - минимальные навыки работы в цифровой среде. Мы не обучаем сохранять файлы и набирать текст на клавиатуре.

Пятый критерий – участие в проекте «Школьный гайд»

Перед запуском основного проекта необходим пробный запуск для группы в количестве 5 человек.

2

Выход.

Готовым продуктом системы обучения будем считать два типа педагогов

1 тип – педагоги, готовые работать с учениками в смешанной модели обучения внутри своей ОУ

2 тип – педагоги, готовые работать с учениками в смешанной модели обучения, готовые консультировать коллег, включаясь в проведение образовательных модулей, в работу сети, создание и аннотирование контента и т.д.

Описание отдельных частей системы подготовки

3

Инструменты и технологии

Методология agile – гибкость построения образовательной траектории, ее персонализация под запрос.

Геймификация

Обмен опытом например, в логике «аквариум»

Мастер-классы

Деловые игры

Самообразование

Стажировка

База данных «линкопарковка». Содержит информацию о методической мощи отдельных инструментов и электронных ресурсов

База данных по предметам. Где что найти получше и покачественнее для конкретного предметника

Цифровой лекторий «Школьный гайд»

Учебные модули

Готовые бесплатные курсы (перечень живет в отдельной БД)

Инструменты для подготовки онлайн-контента

Инструменты для проведения встреч

Инструменты для проектной работы, в том числе удаленной

Инструменты для оптимизации электронного документооборота

Информационная безопасность

Инструменты для оценки успешности учащихся

Кто проводит

Заинтересованные сотрудники – педагоги, психологи, методисты, студенты, выпускники, коллеги из других школ, СПО, ВУЗов, старшеклассники.

Бизнес-тренеры крупных компаний, бизнес-коучи, выпускники нашей системы обучения.

Предпосылки и ценность предлагаемого решения

Потребители образовательных услуг или потребительские сегменты



- Педагоги
- Студенты педагогических специальностей
- Администрация школ
- Родители
- Учащиеся – опосредованно

- Представители бизнеса - вероятно

Контекст проекта, его «интересанты»



Интересанты проекта	Как влияет на проект / как затронут проектом, тип и способ получения ценности от проекта
Обучающиеся	Повысится качество обучения, так как учащиеся будут вовлечены в учебную деятельность более активно, повысится субъектность процесса. Учителя станут "ближе" по своей подготовке к их уровню восприятия действительности
Родители (законные представители)	Расширится диапазон возможностей для ребенка.
Педагогические работники	Получат способ повышений квалификации «под запрос», а не только обязательный раз в три года. Повышается субъектность обучения. Педагог станет более ценен на рынке труда и в рамках выполнения своих должностных обязанностях более мобилен и креативен
Надзорные органы	ЦОС - федеральный проект. Учитель, подготовленный в рамках цифровой трансформации, более соответствует своей функции. Потребуется нормативные документы, формализующие отношения внутри проекта
Органы власти (какие?)	Могут помочь с финансированием
Органы управления образованием	Учитель, подготовленный в рамках цифровой трансформации, более соответствует своей функции
Персонал вспомогательный	Потребуется инженер-электроник для решения чисто технических вопросов и вопросов безопасности
Обеспечение образовательной деятельности	Потребуется достаточной количество техники, в том числе видеокамеры.
Профессиональные объединения	Могут выступить стейкхолдерами и одновременно авторами для методической части курсовой подготовки

Ключевые требования к результату



Интересанты, стейкхолдеры	Требования к проекту
1. Учитель	Техническая доступность, комфортное использование – иметь удобный интерфейс, сетевая коммуникация, Ориентация на персональный образовательный запрос. Уменьшение пустой траты времени. Гибкий график
2. Администрация	Новые цифровые инструменты для обучения Анализировать данные об учебной деятельности на основе цифрового следа Появление кадров нового типа – готовых работать в смешанном обучении, организовывать игровое взаимодействие
3. Обучающиеся	Цифровые образовательные ресурсы онлайн (виртуальные экскурсии, видеоуроки, видеолекции, видеопрактикумы, учебные фильмы)
4. Родители	Разнообразие видов работы, углубленность данных (превышать по объему разделы учебника)
5. Чиновники	Самокупаемость, отчетность, удешевление кадрового вопроса

	Степень влияния	
Интерес	Формирование партнерства заинтересованных сторон Цифровые потребители	Цифровая экономика, бизнес
	Местные инициативы	Внешняя среда

- Выделите 5 ключевых интересантов, спозиционируйте их на карте и опишите их требования в таблице



Ценностные предложения и описание результата проекта

Проект предназначен, в первую очередь, для учителя, который в существующих рисках образовательной системы и необходимости ее цифровой трансформации недоволен существующей системой повышения квалификации и имеет образовательные запросы, которые эта система не удовлетворяет.

Мы предлагаем гибкую систему обучения, которая обеспечивает персонализированный подход к образовательным потребностям педагога и позволит ему овладеть в короткие сроки необходимыми навыками работы и эффективными методиками в модели смешанного обучения.

Предпосылки и ценность предлагаемого решения

Взаимоотношения с участниками образовательных отношений



Категория участников	Каковы мотивы наших отношений с данной категорией участников	Формат взаимоотношений
Учителя	профессиональные	Дистанционное обучение и поддержка, самообслуживание Образовательная платформа, онлайн курсы Сообщества Совместное создание контента
Родители	Как помощник учителю - в идеале	Персональная поддержка через мессенджеры и чаты Возможное создание консультационного канала Автоматизированное обслуживание Сайт школы Детско-взрослые сообщества
Обучающиеся	Наша цель – дать образование, и чтобы они взяли	Индивидуальный подход, персональная поддержка Совместное создание контента Автоматизированное обслуживание
Администрация	Финансовые, ресурсные	Автоматизированное обслуживание Персональная поддержка

Источники «выгод» и преимуществ предлагаемого решения



Категория участников	Вид получаемых выгод (материальные, нематериальные, репутация, рейтинги и пр.)	Источники и формат получаемых выгод
1. Учитель	<p>Нематериальные</p> <p>Материальные</p>	<p>Новые знания, умения, навыки, полученные «под запрос» с экономией времени</p> <p>Профессиональный рост (учитель-наставник, учитель-методист)</p> <p>Достижения выпускников</p> <p>Возможность оказания платных услуг дистанционно</p>
2. Администрация	<p>Нематериальные</p> <p>Материальные</p>	<p>Достижения выпускников</p> <p>Выполнение муниципального/государственного задания</p> <p>Оказание платных образовательных услуг</p> <p>Получение грантов</p>
3. Обучающиеся	Нематериальные	Портфолио учащихся
4. Родители	нематериальные	<p>Повышение качества образования ребенка с точки зрения удовлетворения его образовательных запросов</p> <p>Образование собственно родителей</p>
5. Чиновники	нематериальные	<p>Выполнение муниципального/государственного задания</p> <p>Рейтинговая карта</p>

Каналы донесения информации до потребителей решения



- Внутри одной ОО или местной сети – путем информирования со стороны администрации.
- Выход на местные ИРО и другие методические службы с просьбой об информировании о существовании проекта.
- Коммуникационный маркетинг – «из рук в руки».
- Внутри социальной сети (Фейсбук, Инстаграмм, Вконтакте), или на отдельном ресурсе.
- Сайты образовательных организаций
- Консультирование через социальные сети, согласно графику консультирования, через систему наставничества, через чат-боты.

Взаимодействия и партнерство



- Заинтересованные сотрудники других школ– педагоги, психологи, методисты.
- Студенты и преподаватели педагогических колледжей и ВУЗов
- Родители как спикеры и потребители контента
- Методические службы муниципалитетов и регионов
- Методические объединения учителей-предметников
- Бизнес-тренеры крупных компаний, бизнес-коучи – для организации модулей.
- IT-компании – помощь в разработке технической части

Реализация решения и возможные риски

Ключевые этапы проекта (подготовка и проектирование)



Результат по этапу	Необходимые средства и ресурсы (материалы, оборудования, финансы, нормативные акты и пр.)	Выполняемые работы
1. Разработка (6 мес)	Кадровые ресурсы – люди, создающие БД Информационные ресурсы – сама БД Площадка для размещения информации Локальные акты, регламентирующие процедуры Финансы на оплату рабочего времени	База данных по ресурсам - инструментам и способам применения – поиск информации, ее обработка, формирование линкопарковок методическая часть – выбор и апробация лучших практик ДО и смешанного обучения. Формирование БД таких практик Подготовка кадров для первого запуска проекта. Подготовка инструментария для проведения занятий, выбор максимально эффективного
2. Организация (пуско-наладочные работы 12 мес)	Подготовка процедуры отбора Выявление образовательного запроса с помощью методически городских и областных служб Обкатка программы «на кошках» - группе в три-четыре человека из самых заинтересованных	Подготовка рабочих программ для модульного обучения Рефлексия программ Выявление рисков, коррекция модулей
3. Запуск и эксплуатация системы (1 мес) 3.1. проведение отбора	Выбор времени проведения (три дня) на итерацию Выбор площадки для проведения Собрать группу	Получение заявок Отбор, анализ образовательного запроса, формирование ИУП студиязусов

Ключевые этапы проекта (реализация и внедрение)



Результат по этапу	Необходимые средства и ресурсы (материалы, оборудования, финансы, нормативные акты и пр.)	Выполняемые работы
3.2. проведение первой программы ЦПП (0,5 мес)	Проведение обучения (сборка)	Проведение обучения Рефлексия обучения Отбор кадров для второй итерации – более высокого уровня
3.3. введение кадрового состава в процессы ЦТШ от 0,5 до 1,5 мес)	Нормирующие акты, затраты на организацию конкурсов	Стажировка, конкурсы
3.4. Формирование института наставничества (до 2 мес)	Нормирующие акты	Анализ обращений и обратной связи, выявление необходимости системы наставничества
3.5. Эксплуатация института (в течение неопределенного времени)	Организация площадок для сотрудничества ученика и наставника	Организация постоянного института консультаций в формате мессенджеров, цифрового лектория, пополняемых БД

Ключевые этапы проекта (сопровождение и поддержка)



Результат по этапу	Необходимые средства и ресурсы (материалы, оборудования, финансы, нормативные акты и пр.)	Выполняемые работы
3.6. Проведение второй, третьей, четвертой программы ЦПП (1,5 мес)	Проведение обучения (сборка)	Проведение обучения Рефлексия обучения Отбор кадров для второй итерации – более высокого уровня
3.7. Расширение сети, если программа успешна	Организация площадок для сотрудничества ученика и наставника	Организация постоянного института консультаций в формате мессенджеров, цифрового лектория, пополняемых БД
4. Вывод из эксплуатации, замена или модернизация системы, если программа неуспешна		Анализ и рефлексия В случае успешности программы – расширение сети В случае неуспеха – перенос готовых ресурсов в другие проекты

Возможные риски запуска и реализации проекта



Наименование риска	Вероятность (выс / сред / низ)	Последствия	Меры реагирования и предотвращения
1. Неготовность большей части учителей к цифровой трансформации	средняя	Не будет кадров для входа в проект, что затруднит его реализацию	Проводить разъяснительную работу, индивидуальную и по группам. Также можно задействовать административный ресурс. Провести рекламу проекта. Запустить подпроект «Школьный гайд»
2. Бюрократические препоны со стороны администрации школы	средняя	Время запуска и соответственно реализации проекта откладывается	Провести презентацию проекта для управленцев, найти заинтересованных и ответственных лиц
3. Есть риски по формированию и управлению командой реализации проекта	средняя	Не будет инициативной группы	Работа с сотрудниками
4. Нехватка ресурсов и времени	высокая	Не будет ресурсов для реализации проекта	Поискать в другом месте
5. Нет кадров для первого запуска	высокая	Проект не состоится	задействовать административный ресурс

Показатели и дорожная карта проекта

Показатели эффективности проекта



Эффекты от реализации		Показатели		
Наименование	Прямые/косвенные	Наименование	Ед. изм.	Значение
1. Обучены учителя	Готовность учителей работать с учащимися и коллегами в модели смешанного обучения / выросла технологичность процесса обучения в целом, выросла субъектность учащихся	Снижение времени педагогов для выполнения поставленных задач		
2. Сформирована команда единомышленников	От 5 до 10 человек в каждом ОУ, по сети больше	Рост заинтересованности обучающихся в образовательном процессе	Повышение успеваемости обучающихся минимум на 0,5 балла	
3. При правильной реализации впоследствии возможно сделать платный проект	Повышение средней заработной платы / решение кадрового вопроса	Улучшение в целом качества образовательного процесса	Повышение качества технологий подготовки	
4. Получены готовые к применению информационные ресурсы	Сокращение времени на поиск информации готовые методические разработки / родительский всеобуч	Базы данных Цифровой лекторий	3 ед 100 мини лекций, аудиозаписей, матер-классов	

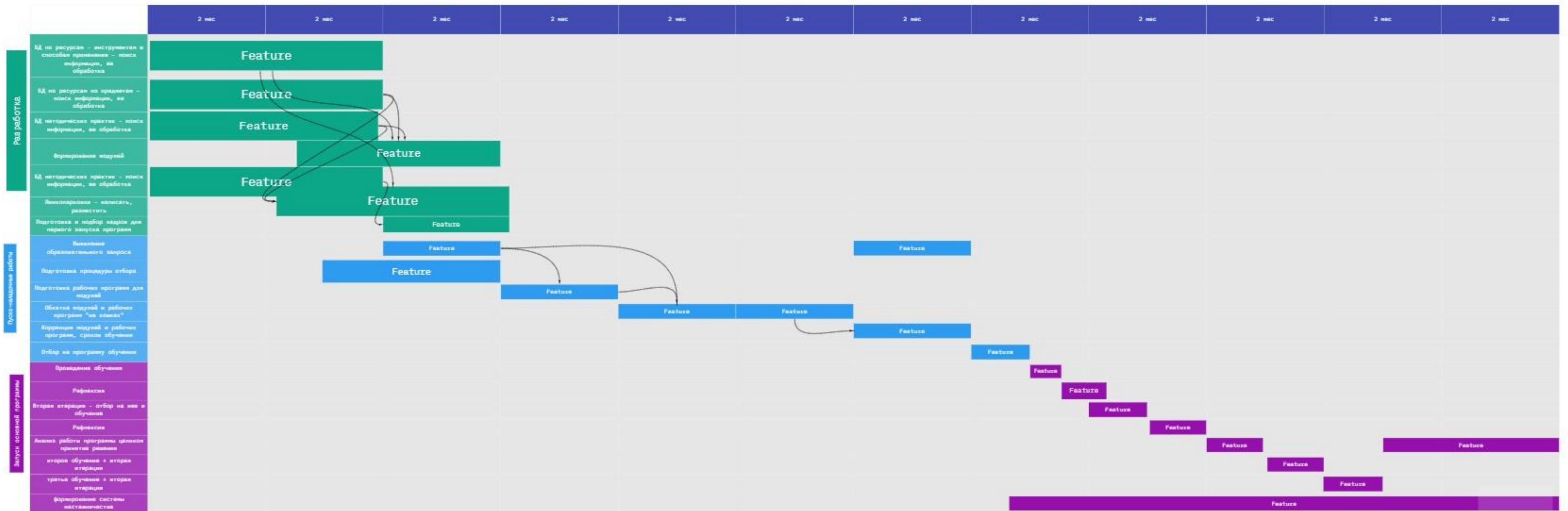
Дорожная карта (вехи проекта)



Срок	Веха (ключевое событие)	Достижимый показатель	Критерии достижения
1. 4 мес	Запуски баз данных	1. Содержит не менее 10 ресурсов для каждого учебного предмета основной и начальной школы из серии обязательных 2. Содержит на менее 40 ресурсов 3. Содержит не менее 40 качественных практик	Представлен каждый предмет, по каждому предмету описано 10 ресурсов с точки зрения его применения для ДО и смешанного обучения. Каждый из 40 ресурсов и практик описан с позиций его использования для ДО, исходя из методики его применения
2. 6 мес	Подготовлены рабочие программы, модули. Создана нормативная база, управляющая процессами	База документов полностью описывает процессы, проходящие в системе обучения Создано не менее 10 рабочих программ и модулей	Нормативная база необходима и достаточна для нормального протекания процессов внутри системы обучения Количество подготовленных модулей перекрывает образовательный запрос на 30%
3. 9 мес	Прошла программа «на кошках»	Каждая «кошка» получила прирост компетенций Каждый модуль апробирован	Все модули работают на удовлетворение образовательного запроса. Выявлены и устранены недочеты Ни одна «кошка» не пострадала
4. 13 мес	Проведена первая итерация основного курса	30 педагогов прошли обучения в планируемой системе	30 педагогов получили прирост компетенций, 90% удовлетворенности обучением. Мин. 5 педагогов хотят на вторую итерацию
5. 14 мес	Проведена вторая итерация основного курса	Мин. 5 педагогов получили прирост компетенций	100% педагогов готовы работать на расширение системы обучения
5. 24 мес	Проведено три курса в две итерации	Обучено для ОУ 100 педагогов. Обучено для наставничества мин. 15 педагогов	100% педагогов готовы работать на цифровую трансформацию образования

Инфографика проекта

Промежутки времени 2 месяца, общий срок 2 года.



Наименование проекта

Ключевой тезис

Команда проекта

- Ольга Халвицкая +79814306569 olga36@mail.ru
- Ксения Сырнева +79131339633 k.syrneva@mail.ru
- ФИО3
- ФИО4
- ФИО5
- ФИО6
- ФИО7
- ФИО8
- ФИО9
- ...

Контакты проекта для тех, кто проявляет
интерес к его развитию

Приложение