

teaching for ELT training courses and practising teachers. Oxford: OUP Oxford, 2007. 294 p. (Oxford Handbooks for Language Teachers).

3. Willis J. A framework for task-based learning. Harlow: Longman, 1996. 183 p. (Longman Handbooks for Language Teachers).

УДК 377.131.11:004

Д. В. Хрулев, Л. Т. Плаксина

D. V. Khrulev, L. T. Plaksina

ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж», Первоуральск

ФГАОУ ВО «Российский государственный

профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Pervoural Metallurgical College, Pervouralsk

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

mail@pmk-online.ru, plt2006@yandex.ru

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ В КОЛЛЕДЖЕ

DESIGNING THE IMPLEMENTATION OF A PERSONALIZED COLLEGE EDUCATION MODEL

Аннотация. В статье приведены особенности внедрения элементов персонализированной модели образования в образовательные учреждения среднего профессионального образования. Приведены рекомендации для лиц, ответственных за реализацию проекта.

Abstract. The article presents the features of designing the implementation of the elements of the personalized model of education in the educational institutions of secondary vocational education. Provides recommendations for those responsible for the implementation of the project.

Ключевые слова: персонализированная модель образования, персонализированное образование, среднее профессиональное образование.

Keywords: personalized education methodology, personalized education, secondary vocational education.

В рамках нацпроекта «Образование» по поручению Президента РФ от 30.01.2019 г. № Пр-118 Благотворительный фонд «Вклад в будущее» (далее: Фонд) реализует программу «Цифровая платформа персонализированного образования для школы» в сотрудничестве с более чем 2500 школами из 65 регионов России. В основе программы лежит персонализированный подход в образовании – способ проектирования и реализации образовательного процесса, в котором учащийся выступает субъектом учебной деятельности. Инструментом реализации

персонализированного подхода в программе Фонда является специализированная электронно-цифровая платформа [8; 9].

В сложившейся ситуации логичным и закономерным является факт появления образовательных организаций, в частности организаций среднего профессионального образования (СПО), которые будут внедрять элементы персонализированного подхода в собственный образовательный процесс, становясь, таким образом, региональной инновационной площадкой, готовой либо принимать участвующих в проекте Фонда обучающихся из школ, либо самостоятельно использовать преимущества персонализированного подхода.

Наилучшее решение перед началом внедрения инновационных технологий – создание проекта, в котором учтен опыт внедрения элементов персонализированного подхода образовательных учреждений СПО. Одной из таких организаций является ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж», в котором при сотрудничестве с АНО «Институт развития дуального образования» в настоящий момент проводится апробация элементов персонализированной модели образования [6].

Проектирование инновационной деятельности в учреждениях СПО реализуется по известным закономерностям, связанным с существующими научно-обоснованными подходами к проектированию в целом. Различиями, как правило, являются элементы объективной действительности, в которых находится каждая образовательная организация и само содержание инновации. В связи с этим статья в большей степени посвящена специфике проектирования внедрения персонализированного подхода и в меньшей – типовым процессам проектирования.

Первая особенность такого проектирования проявляется на этапе целеполагания, на котором определяются объём и степень реализации программы Фонда (или самостоятельно – персонализированного подхода) в организации СПО, заключающаяся в отличии условий внедрения проекта по сравнению со школами, а именно:

1. Возрастное отличие обучающихся – в раннем возрасте на психоэмоциональную составляющую личности воздействовать проще и эффективнее, нежели в более позднем возрасте. Поэтому большинство инструментов, направленных на воспитание социальных и поведенческих навыков, реализовать труднее вследствие практически сформировавшейся личности студентов СПО.

2. Образовательные цели школ при реализации персонализированного подхода носят глобальный социальный характер, то есть в идеале ученик при участии родителей, учителей, тьюторов, консультантов (психологов, медиков и пр.), а также других работников школы выбирает свой путь в жизни, осознанно строит систему целей и проектирует свою траекторию обучения, используя для этого ресурсы школы. Тогда как образовательные учреждения СПО имеют специализированное профессиональное назначение и конкретного заказчика в лице заинтересованных в выпускниках работодателей. Следовательно, все инструменты, связанные с построением глобальной собственной траектории, оказываются невостребованными именно работодателями, если они перестают быть с ними связаны.

3. При внедрении персонализированного подхода меняются роли учителя и ученика от «ведущего – ведомого» к «сопровождающему – самостоятельному». И чем больше будет количество учителей, ведущих занятия именно в таком плане, тем легче для учеников будет происходить перестройка на новый подход. То есть внедрение персонализированного подхода наиболее эффективно при одновременном, скачкообразном переходе всех субъектов образовательного процесса в новое русло, что для бюджетных образовательных организаций в целом неосуществимо.

Чтобы своевременно учесть все эти отличия, целесообразно до стадии проектирования провести стратегическую сессию администрации образовательной организации со специалистами по внедрению персонализированного подхода или лицами, непосредственно принявшими участие в этом процессе; либо необходимо организовать соответствующее обучение. В результате этих мероприятий должен быть определён объём и степень реализации персонализированного подхода, планируемые для реализации элементы персонализированной модели образования (ПМО).

Лицо, ответственное за проектирование (руководитель проекта), должно учитывать, что в среднем только 2% преподавателей могут себя отнести к активным инноваторам и 13% – к ранним реализаторам, готовым следовать за активистами [7, с. 185]. Ему необходимо предложить руководителю образовательной организации обоснованный состав ключевой группы преподавателей и лиц администрации, которых нужно будет вовлечь в процесс реализации, а также определить реальное количество учебных групп для экспериментальной деятельности. Руководитель организации должен предусмотреть соблюдение интересов

работодателей при внедрении персонализированного подхода, выделить его положительные стороны, определить эффект после возможного внедрения, а также акцентировать внимание рабочей группы на этих аспектах.

Вторая особенность проектирования связана с уже полученным опытом использования специализированных в персонализированном подходе электронных цифровых платформ (ЭЦП) обучения (например, «СберКласс», «Empower»), поддерживающих процесс внедрения. При проектировании использования таких платформ оптимальным вариантом выглядит программный продукт «СберКласс», так как его применение сопровождается участием в проекте с соответствующим обучением. Но, к сожалению, в настоящий момент отсутствует информация о возможности участия учреждений СПО в программе Фонда. В ходе использования в ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж» ЭЦП «Empower» был выявлен ряд затруднений, с которыми может столкнуться конечный пользователь, в числе которых:

- необходимость аренды либо закупки, использования, наладки и поддержки собственного электронного сервера, на котором будут размещаться оцифрованные разработки преподавателей и обучающихся в целях сохранения важных, в том числе персональных, данных пользователей ЭЦП;

- морально устаревшая архитектура программного обеспечения, разработанного изначально для зарубежных школ десять лет назад и впоследствии частично локализованная и не адаптированная для мобильных устройств;

- наличие существующей цифровой среды учреждения, вынуждающей преподавателей проводить двойную работу по использованию как нового, так и текущего программного обеспечения (например, «1С Колледж»).

При этом руководителю проекта следует иметь в виду то, что специализированная ЭЦП является поддержкой внедрения персонализированного подхода и не подменяет его даже при дистанционном формате работы.

Третья особенность проектирования связана с необходимостью разработки или изменения существующих локальных нормативных актов учреждения, связанных с системой оценивания, а также с положениями по материальному поощрению работников. При планировании учебной дисциплины в персонализированном подходе рекомендуется использовать

модульную систему планирования с разделением учебных целей по уровням, то есть провести так называемое шкалирование учебных целей [2, 3]. Нормативно-правовое обеспечение вызывает необходимость внесения в положение о системе оценивания в образовательном учреждении описание процедуры или приёмов перевода достигнутых обучающимся уровней освоения навыка (умения) в регламентированные Министерством образования оценки.

Кроме того, участие в проекте по внедрению элементов персонализированной модели образования – это дополнительная нагрузка на преподавателей и представителей администрации, которую рекомендуется поддерживать с помощью стимулирующих выплат, разработав или изменив действующее положение образовательного учреждения по оплате труда (гибкую стимулирующую часть). В работе Белоусовой С. А., предложившей использовать стандарты менеджмента качества при проектировании внедрения инноваций в образовательную организацию, рекомендуется «... создать прозрачную систему мотивации, ориентированную на ценности образовательной организации, на коллективные решения по оценке вклада каждого сотрудника в совместную опытно-экспериментальную деятельность» [1, с. 307]. Опыт внедрения элементов персонализированной модели образования в ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж» показал, что наибольшую эффективность при мотивации участников проекта имеет совместное применение обоих методов стимулирования.

Четвертая особенность проектирования заключается в оценке достижения уровня развития «мягких навыков» (softskills). Авторы методического пособия «Персонализированная модель образования с использованием цифровой платформы» утверждают, что «... в персонализации большее внимание уделяется развитию всех сфер личности, а академический успех является логичным следствием» [4, с. 9]. В образовательных учреждениях СПО также поставлена задача развития общепрофессиональных компетенций, рекомендованных Федеральным государственным образовательным стандартом. Работодатели в настоящее время предъявляют требования к развитию не только профессиональных навыков и умений, но и таких компетенций, как критическое мышление, умение работать в команде и т. Д., описанных, как правило, в виде карты компетенций выпускника учреждения СПО. Таким образом, составляющая персонализированного подхода, связанная с развитием «мягких навыков»,

является одной из самых значительных, а задача оценки развития таких компетенций – одной из наиболее сложных.

Для реализации вышеуказанной задачи Программой Фонда рекомендовано практическое пособие Пинской М. А. и Махийловой А. М. «Компетенции 4К: формирование и оценка на уроке», в которое включены такие востребованные на данный момент навыки, как коммуникация, креативность, критическое мышление и решение проблем. Развитие этих рекомендованных навыков и развитие общепрофессиональных компетенций в образовательных организациях СПО происходит при использовании различных инструментов: групповой работы, проектной деятельности, игропрактических форм занятий и прочих, широко известных методов и приёмов, а также при построении воспитывающей образовательной среды в целом. Но сами авторы практических рекомендаций отмечают, что «... мы не можем измерить критическое мышление, решение проблем, коммуникацию непосредственно, приходится пользоваться средствами, которые позволяют «схватить» проявления, или индикаторы этих навыков» [5, с. 42]. Для этого авторы предлагают использовать «...аутентичное оценивание, при котором изучается то, как учащийся справляется с реальными жизненными задачами» [5, с. 42] и инструменты самооценивания обучающихся. Вследствие этого возникает проблема субъективности в оценке уровня достижения мягких навыков.

Таким образом, руководитель проекта должен будет выбрать: либо в образовательной организации оценка развития общепрофессиональных навыков будет выполняться опираясь на профессионализм каждого отдельного преподавателя и на доверие к обучающимся, что в силу субъективного механизма оценки приведёт к низкой достоверности полученных в итоге обучения результатов развития мягких навыков; либо разработать и внедрить в образовательном учреждении систему планирования, разделения по уровням достижения, отслеживания и независимой оценки уровня развития вышеописанных компетенций, что очень трудозатратно, так как потребует применения какого-либо цифрового решения. Кроме того, это также увеличит нагрузку на методический и воспитательный отделы, преподавателей и лиц администрации, назначаемых для реализации мониторинга развития общепрофессиональных компетенций.

При завершении проектирования руководитель проекта должен ещё раз проверить, что за чередой мероприятий и разработкой документов не потерялась цель внедрения элементов ПМО, и обучающийся в итоге станет субъектом совместной учебной деятельности, имеющим возможность строить свою индивидуальную траекторию, учитывающую особенности его личности и потребности развития. Для этого недостаточно включить в команду вовлечённых преподавателей и представителей администрации образовательного учреждения и обеспечить условия успешного старта проекта, нужно ещё и заручиться поддержкой самих обучающихся, привлекая их к разработке планов учебных дисциплин, описанию уровней достижения учебных целей, определению собственного образовательного запроса. Решающую роль в этом процессе рекомендуется взять руководителю образовательной организации, транслирующему миссию и ценности своего образовательного учреждения, разделяющего принципы и гуманистический подход персонализированного образования.

Создаваемая платформа ПМО не служит самоцелью. Она – помощник в деле избавления от неэффективных форм организации учебной деятельности, от бюрократических процедур, крадущих время ученика и учителя. Это носитель новых форм учебных материалов и гарант оперативной обратной связи. ПМО – это использование опыта и знаний прошлого, помноженное на новые возможности современных технологий, в том числе, цифровых. Сторонники ПМО надеются, что основным критерием эффективности ее реализации должно стать увлеченное образованием поколение обучающихся.

Список литературы

1. Белоусова С. А. Формирование системы менеджмента качества проектной деятельности образовательной организации // *Инновации в современной системе образования: подходы и решения: коллективная монография*. Ульяновск: Зебра, 2016. С. 304–313.
2. Ермаков Д. С., Кириллов П. Н., Корякина Н. И. Разработка учебного модуля в персонализированной модели образования / под ред. Д. С. Ермакова. М.: АНО «Платформа новой школы», 2019. 56 с.
3. *Шкалирование учебных целей в персонализированной модели образования: методическое пособие* / Д. С. Ермаков, П. Н. Кириллов, Н. И. Корякина, С. А. Янкевич; под ред. Е. И. Казаковой. М.: АНО «Платформа новой школы», 2019. 48 с.
4. *Персонализированная модель образования с использованием цифровой платформы* / Д. С. Ермаков, П. Н. Кириллов, Н. И. Корякина, С. А. Янкевич; под ред. Е. И. Казаковой. М.: АНО «Платформа новой школы», 2020. 44 с.

5. Пинская М. А., Михайлов А. М. Компетенции «4К»: Формирование и оценка на уроке: практические рекомендации. М.: Корпорация «Русский учебник», 2019. 76 с.

6. Хрулев Д. В. Внедрение элементов персонализированного образования в среднем профессиональном образовательном учреждении // Прогнозирование профессионального будущего молодежи в условиях цифровой экономики: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Первоуральск, 12 марта 2020 г. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2020. С. 164–167.

7. Чапаев Н. К. Этапы осуществления инновационного образовательного процесса // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 20-й Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 22–23 апреля 2015 г. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2015. Т. 1. С. 185–188.

8. Персонализированное образование. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Персонализированное_образование (дата обращения: 10.05.2021).

9. Программа «Цифровая платформа персонализированного образования для школы» // Благотворительный фонд Сбербанка «Вклад в будущее». URL: <https://vbudushee.ru/education/programma-tsifrovaya-platforma-personalizirovannogo-obrazovaniya-dlya-shkoly/> (дата обращения: 10.05.2021).

УДК 378.147.016:811

Е. А. Церковникова, Б. А. Ускова

E. A. Tserkovnikova, B. A. Uskova

**ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург**

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

bella.uskova@rsvpu.ru

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В ВУЗЕ

INTERACTIVE METHODS OF TEACHING FOREIGN LANGUAGE AT UNIVERSITY

Аннотация. В современной лингводидактике существует множество методов преподавания иностранных языков. Одной подгруппой из этих методов являются интерактивные методы обучения, использование которых позволяет пробудить мотивацию студентов к изучению иностранного языка и повысить эффективность занятий. В статье разбираются различные классификации интерактивных методов и даются рекомендации преподавателям по их применению в профессиональной деятельности.

Abstract. There are many methods of teaching foreign languages in modern linguodidactics. One subgroup of these methods are interactive teaching methods, the use of which allows teachers to motivate students to learn a foreign language and increase the