

УДК – 37.07

DOI: 10.18384/2310-7219-2019-4-13-21

КОЛЛЕКТИВНО-РАСПРЕДЕЛЕННЫЙ СУБЪЕКТ ВНУТРЕННЕЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Савиных Г. П.¹, Губанова Е. В.²

¹ *Московский городской педагогический университет*

129226, г. Москва, 2-ой Сельскохозяйственный проезд, д. 4, к. 1, Российская Федерация

² *Московский педагогический государственный университет*

119048, г. Москва, ул. Усачева, д. 64, Российская Федерация

Аннотация. В статье изложены результаты исследования, посвящённого внутренней системе оценки качества образования в общеобразовательных организациях. Соответствующая компетенция введена Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Статус компетенции предполагает полную самостоятельность образовательных организаций в моделировании мероприятий и процедур внутренней оценки. В рамках исследования выдвинута идея коллективно-распределённого субъекта внутренней оценки качества образования, где каждое отдельное должностное лицо исполняет принятые на себя обязательства, но при этом влияет на суммарный интегрированный эффект внутренней оценки качества образования. Новизна результатов исследования состоит в обосновании организационных условий функционирования коллективно-распределённого субъекта внутренней системы оценки качества образования.

Ключевые слова: оценка качества образования, внутренние системы оценки, коллективно-распределенный субъект оценки

THE COLLECTIVE DISTRIBUTED SUBJECT OF THE INTERNAL EDUCATION QUALITY EVALUATION SYSTEM

G. Savinykh¹, E. Gubanova²

¹ *Moscow City Pedagogical University*

4, korp.1, 2nd Sel'skokhozyaystvenny proezd, Moscow 129226, Russian Federation

² *Moscow Pedagogical State University*

64 Usacheva ul., Moscow 119048, Russian Federation

Abstract. The article deals with the study results of the internal education quality evaluation system in comprehensive schools. The correspondent competence was introduced by «The Law of the Russian Federation on Education». The status of competence gives full independence to educational organizations in the modeling of activities and internal assessment procedures. The study puts forward the idea of the evaluation collective subject, in which each individual official fulfills its obligations affecting the total integrated effect of internal education quality evaluation system. The novelty of the research results is in the substantiation of organizational conditions of functioning of the collective distributed subject of the internal education quality evaluation system.

Keywords education quality evaluation, internal system of quality evaluation, collective distributed subject of evaluation

Организация внутренней системы оценки качества образования (далее – ВСОКО) сопряжена сегодня с рядом противоречий, в числе которых – противоречие между активным развитием общероссийской системы оценки качества образования, где образовательные организации выступают одним из объектов внешней оценки, и необходимостью самой образовательной организации проектировать внутренние стратегии оценочной деятельности.

Биполярность образовательной организации в контексте указанного противоречия приводит к идее коллективно-распределённого субъекта ВСОКО как основанию возможных организационно-управленческих решений по обеспечению функционирования ВСОКО. В настоящей статье представлен один из аспектов нашего исследования, где идея коллективно-распределённого субъекта раскрыта в логике ресурса эффективности ВСОКО.

Базовая категория выдвинутой нами идеи – категория субъекта. Мы рассматриваем её в ряду таких родственных категорий, как «личность», «актор», «агент», и приходим к выводу, что именно посредством категории субъекта можно выявить необходимую нам логику исследования. Понятийная константа категории субъекта [1, с. 24] более других воплощает суть самопроектирования и самоконтроля как атрибутов субъектной активности. Эти атрибуты мы связываем с положениями функционального подхода, объясняющего активность субъекта через принятие им извне заданных целей и ожиданий [11, с. 41].

Функциональный подход позволяет нам спроецировать обозначенные выше атрибуты субъекта на практические аспекты внутриорганизационных задач управления ВСОКО, а также соотнести положения функционального подхода с феноменом командообразования, который отражает эмпирическое поле идеи коллективно-распределённого субъекта ВСОКО.

В общей сложности, мы определяем коллективно-распределённый субъект ВСОКО как функционирующую согласно локальным нормам совокупность должностных лиц, каждое из которых, выполняет принятые на себя обязательства, но при этом влияет на суммарный интегрированный эффект внутренней оценки качества образования, полагая его собственной профессиональной задачей.

Раскроем детально основные тезисы нашей исследовательской логики.

Первый тезис – про самопроектирование и самоконтроль как атрибуты коллективно-распределённого субъекта ВСОКО. Здесь ключевым основанием выступают доводы учёных о самоопределяемой проективности, атрибутирующей субъектность во всём множестве её проявлений. Пользуясь, вслед за Ю. А. Кимелевым, М. М. Стариковой и др., термином «социальная субъектность» [5; 6; 12], мы проводим параллель с фактором нормативно-правовой регуляции ВСОКО как извне исходящей предпосылки самопроектирования.

Организирующее начало названного фактора – новизна самой компетенции ВСОКО, установленной ч. 13 п. 3 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ)¹. Суть компетенции – самостоятельность в проведении самообследования и обеспечении функционирования внутренней системы оценки качества образования.

Аспект «само-» продолжает себя в ряде других статей Федерального закона № 273-ФЗ, регулирующих ВСОКО. В частности, п. 9 ст. 2 Федерального закона № 273-ФЗ включает в состав «основных характеристик образования» формы аттестации обучающихся и оценочные материалы. В п. 1 ст. 58 указано, что освоение образо-

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (дата обращения: 17.09.2019).

вательной программы сопровождается промежуточной аттестацией обучающихся, проводимой в формах, определённых учебным планом, и в порядке, установленном образовательной организацией.

Ещё один федеральный регулятор ВСОКО – приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 г. № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией», который предписывает включать данные по внутренней системе оценки качества образования в публичный отчёт образовательной организации о проведении самообследования¹.

Приведённые примеры внешней факторики коллективно-распределённого субъекта ВСОКО – основание следующего тезиса, которым мы обозначаем связь подобных факторов ВСОКО с внутриорганизационной логикой становления её коллективно-распределённого субъекта.

Второй тезис – про функциональную заданность коллективно-распределённого субъекта ВСОКО. Его мы выводим из межнаучного контекста понятия «функция», где она трактуется как реализация данности, утверждение себя в бытие, деятельность как таковая². В социологии и политологии используется несколько иное, уточнённое толкование функции, но тоже сопряжённое с внешне обусловленной деятельностью.

Функцию рассматривают как обязанность, круг деятельности [9, с. 499], т. е. неким образом сужают предмет деятельности, но делают более отчётливые акценты на её внешних стимулах. Одним из таких стимулов мы рассматриваем федеральные регуляторы ВСОКО: законы, подзаконные акты, отраслевые распорядительные акты и документы.

¹ Приказ Минобрнауки РФ от 14.06.2013 № 462 «Об утверждении порядка проведения самообследования образовательной организацией» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70405358> (дата обращения: 17.09.2019).

² Философский энциклопедический словарь. М., 2009. С. 485.

«Круг деятельности» коллективно-распределённого субъекта ВСОКО мы раскрываем в единстве двух составляющих: деятельности, заданной федеральными регуляторами, и деятельность, заданная самопроектированием коллективно-распределённого субъекта ВСОКО.

Первая составляющая включает процессы стратегического планирования и непосредственную организацию ВСОКО в соответствии с содержанием и целями образовательных программ (в целях взаимовлияния оценочной деятельности и содержания образовательных программ). Вторая составляющая подразумевает генерацию корпоративной ценности ВСОКО как инструмента управления качеством образования.

Полученная в этом корпоративная ценность выступает организующим трудовым стимулом [5, с. 9] коллективно-распределённого субъекта ВСОКО. Наличие такой ценности позволяет создавать аутентичные, отражающие уникальные для образовательной организации, модели ВСОКО. Сам же процесс моделирования становится не чем иным, как пусковым механизмом функционирования коллективно-распределённого субъекта ВСОКО. Дальнейшая эффективность коллективно-распределённого субъекта будет зависеть от того, насколько продуман и спроектирован этот этап моделирования ВСОКО.

Важно подчеркнуть, что уже само по себе внимание управленца к вопросу коллективно-распределённого субъекта ВСОКО влияет на уровень аутентичности её модели. И чем последовательнее соответствующая управленческая инициатива будет транслироваться в коллектив, тем большую инструментальную ценность получит ВСОКО. Нужна немалая управленческая воля, для того чтобы должностные лица, привлечённые к деятельности, заданной федеральными регуляторами ВСОКО, получили возможность профессиональной коммуникации в формате коллективно-распределённого субъекта.

Практический смысл управленческой инициативы по формированию коллективно-распределённого субъекта ВСОКО состоит в достижении баланса самого предмета оценки. В согласовании показателей, соответствующих федеральным регуляторам, и тех показателей, которые отражают потребности образовательной организации, располагающей конкретным контингентом обучающихся и конкретными условиями осуществления образовательной деятельности. Между предметом оценки, подчинённым исключительно федеральному запросу, и предметом, выстроенным под уникальность образовательной организации, есть большая разница. Только последний, как мы полагаем, позволяет рассматривать ВСОКО как инструмент управления качеством образования.

Третий тезис – про генеральную потребность и единый мотив коллективно-распределённого субъекта ВСОКО.

В рассмотрении этого тезиса мы опираемся на ряд социологических теорий, объясняющих связь социального и индивидуального в поведенческих стратегиях субъекта.

Так, по Т. Парсонсу, субъекты с их проектами, желаниями, предрассудками, убеждениями, не могут быть редуцированы в отношении к самим социальным системам (институтам). Учёный считает, что между субъектом и социальной системой есть определённая концептуальная преемственность или идентичность, которая выводится из следующих источников: 1) обе эти системы построены на основании фундаментальных компонентов действия; 2) обе они не просто системы, но системы, сохраняющие свои границы, т. е. самосохраняющегося типа; 3) они взаимопроникают в том смысле, что ни личностная система не может существовать, не участвуя в социальной системе, ни, наоборот, не может существовать такая социальная система, которая не была бы «сформирована личностями ее членов» [10, с. 549].

Основываясь на аргументах Т. Парсонса, мы получаем две линии отношений, проецируемых на идею коллективно-распределённого субъекта ВСОКО:

– отношение отдельного должностного лица коллективно-распределённого субъекта ВСОКО к объединённой потребности этого субъекта;

– отношение самого коллективно-распределённого субъекта ВСОКО к внешним факторам своей активности.

Ключевым мы считаем первое отношение. В его рамках имеют значение такие вопросы, как учёт ментальных предрасположенностей должностного лица на этапе выстраивания функциональной структуры коллективно-распределённого субъекта и самопроектирование вклада в реализацию объединённой потребности коллективно-распределённого субъекта ВСОКО.

Возможность самопроектирования вклада в реализацию объединённой потребности коллективно-распределённого субъекта ВСОКО мы выводим из возможности рассматривать сотрудника субъектом общественного поведения. По мнению учёных, такое поведение продуцируется «сложной комбинацией установок и мотивов, которая реализуется в определенном комплексе общественных функций – ролей, выполняемых человеком в заданных социальных ситуациях, включая трудовые отношения» [2, с. 15].

Интерес представляют четыре возможных уровня активности:

1) нормативный – характеризуется способностью усваивать регламентированную обществом систему знаний;

2) нормативно-личностный – характеризуется уровнем самооценки;

3) личностно-продуктивный – определяется по ценности, продуктивности и общественной значимости деятельности;

4) продуктивно-творческий – характеризуется особой весомостью вкладов человека в общественное развитие [8, с. 10].

Подобные уровни аргументируют нашу идею вклада отдельного должност-

ного лица в реализацию объединённой потребности коллективно-распределённого субъекта ВСОКО как предмет управленческого прогнозирования. Каждый из этих уровней отражает варианты трудовых стратегий сотрудников в отношении предполагаемого спектра обязательств и трудовых операций.

Учёт предрасположенностей должностного лица осуществляется прогностически, непосредственно руководителем образовательной организации или его заместителем, которому трудовым договором вменяется ответственность за обеспечение функционирования ВСОКО. Не исключено содействие коуча. Учёт представляет собой мысленный прогноз трудовых стратегий сотрудников, которые должны составить коллективно-распределённый субъект ВСОКО. Суть прогноза – понять, на какой позиции сотрудник, будучи в составе коллективно-распределённого субъекта ВСОКО, окажется наиболее эффективным. Прогноз строится из ответов на вопрос, какую из точек зрения выберет сотрудник:

- коллективно-распределённый субъект ВСОКО как комплекс качеств;
- коллективно-распределённый субъект ВСОКО как комплекс деятельностей;
- коллективно-распределённый субъект ВСОКО как ресурс внешнего социального объекта.

Выбор первой точки зрения означает большую расположенность должностного лица к локальному нормотворчеству [3, с. 97]; выбор второй точки зрения свидетельствует о склонности должностного лица к организации мероприятий, партнёрскому взаимодействию; выбор третьей точки зрения – предрасположенность к администрированию и наставничеству. В соответствии с результатами экспресс-диагностики руководитель определяет для себя оргструктуру коллективно-распределённого субъекта ВСОКО таким образом, чтобы должностные лица группировались не только в соответствии с наличной официальной

должностью, которая определена трудовым договором, но и с учётом их ментальных особенностей.

Подобного рода подход к проектированию оргструктуры коллективно-распределённого субъекта ВСОКО необходим, чтобы достичь конгруэнтности вменяемого должностному лицу функционала и его наличных ментальных предрасположенностей в труде. Достижение конгруэнтности позволяет направлять профессиональный ресурс сначала на принятие, а затем на реализацию объединённой потребности коллективно-распределённого субъекта ВСОКО.

Оправданность предложенного подхода мы аргументируем отдельными концепциями теории менеджмента в вопросах командообразования. В частности, используем концепцию Э. Эдмондсон [13], показавшей, что взаимодействие в команде способно улучшить функционирование любого предприятия, но особенно важно, если рабочий процесс обладает одной или несколькими из следующих характеристик:

- необходимо одновременно решать сразу несколько задач, при этом рабочий процесс слабо контролируется;
- сотрудникам требуется переключаться между задачами и ситуациями, сохраняя высокий уровень коммуникации и координации (по сути, это и есть взаимодействие в команде);
- при необходимости привлекаются знания из других отраслей;
- сотрудники географически удалены друг от друга;
- планировать координацию невозможно или невыгодно из-за постоянно меняющегося характера работы;
- требуется быстро получать, анализировать и применять сложную информацию [13, с. 55–56].

Названные предпосылки к командообразованию не только иллюстрируют, но и дополняют наше понимание коллективно-распределённого субъекта ВСОКО. В таблице 1 мы показываем, каким образом

Таблица 1

Коллективно-распределённый субъект ВСОКО в логике командообразования

Предпосылки (по Э. Эдмондсон)	Проекции на процесс функционирования ВСОКО	Комментарии
Необходимо одновременно решать сразу несколько задач, при этом рабочий процесс слабо контролируется	При обеспечении функционирования ВСОКО решаются весьма разноплановые задачи: измерение, диагностика, анализ результатов, упаковка и использование оценочной информации. Работы, выполняемые каждым отдельным субъектом оценочной деятельности, достаточно автономны; непосредственный контроль исключен	Состав и неоднородность задач ВСОКО ведет к необходимости разведения функционала между исполнителями с разным набором профессиональных компетенций
Сотрудникам требуется переключаться между задачами и ситуациями, сохраняя высокий уровень коммуникации и координации	Высокий уровень коммуникации и координации требуется, прежде всего, на этапе планирования ВСОКО и подготовки соответствующих локальных нормативных актов. Впоследствии должная координация необходима для использования данных ВСОКО во взаимодействии участников образовательных отношений	Все виды работ в рамках ВСОКО призваны саккумулировать некую совокупную информацию для принятия управленческих решений. Качество такой информации невозможно без согласованного взаимодействия всех исполнителей оценочных работ, их коммуникации и координации
При необходимости привлекаются знания из других отраслей	Современный этап развития общего образования требует для полноценного функционирования ВСОКО привлекать знания из психологии, философии, антропологии, социологии	Несмотря на формальное закрепление ответственности за одним из заместителей руководителя, фактически, функционирование ВСОКО обеспечивает каждый из администраторов. Причем каждый из них «ведет» специфичный фронт работ
Линейное планирование невозможно или невыгодно из-за постоянно меняющегося характера работы	Несмотря на то, что доля внеплановых процедур ВСОКО не так велика, субъекты ВСОКО должны быть готовы к принятию именно командных решений под изменяемые условия ВСОКО	Автономия во время непосредственного исполнения оценочно-аналитических работ требует внутренних установок на должный уровень внутриорганизационной согласованности
Требуется быстро получать, анализировать и применять сложную информацию	Скорость предоставления обратной связи участникам образовательных отношений, равно как и предшествующая этому аналитическая работа – важнейшие составляющие ВСОКО	Аналитические данные ВСОКО можно считать сложной информацией. Скорость и адекватность ее применения – предпосылка командных форматов обеспечения функционирования ВСОКО

логика командообразования ложится на тактику его формирования в отдельно взятой образовательной организации.

Логика командообразования, как видим, усиливает наши доводы в части эффективного управления ВСОКО, и мы вправе сформулировать ряд сугубо организационных поводов выделять вопрос формирования коллективно-распределённого субъекта ВСОКО в самостоятельный предмет управления.

Прежде всего это необходимость разведения функционала исполнителей оценочно-аналитических работ из-за неоднородности задач ВСОКО. Указанная потребность дополняется потребностью в целостной совокупной информации на основе частных данных по результатам оценки, поступающих от разных исполнителей [7, с. 5]. Это также специфичность отдельных видов оценочно-аналитических работ, требующая заёма знаний из смежных областей функционирования коллективно-распределённого субъекта ВСОКО.

Отдельно необходимо отметить такой фактор, как значимость внутриорганизационной согласованности исполнителей оценочно-аналитических работ при автономном характере непосредственного исполнения самих работ, и саму сложность информации, получаемой на основе результатов оценки и аналитических данных.

В итоге мы получаем, что организующая предпосылка коллективно-распределённого субъекта ВСОКО – это наличие функциональной матрицы мероприятий и процедур, соотнесённой с ментальными предрасположенностями должностных лиц к тому или иному виду труда. В рамках такой матрицы сотрудник, занимающий официально более низкую должность, может выполнять сложные виды работ, сопряжённые с административной ответственностью. Например, педагог, не наделённый никакой административной должностью, может курировать систему формирующего оценивания и заниматься внутриорганизационным повышением квалификации по этому направлению ВСОКО. Причём не только других педагогов, но и самих административных работников.

Функциональная матрица, таким образом, редуцирует саму суть «должностных обязанностей» как обязательств по должности и заменяет их взаимосогласованным перечнем работ, формально не привязанным к должности. Это позволяет реализоваться в приемлемых для себя видах труда и порождает внутреннюю мотивацию всех лиц, составляющих коллективно-распределённый субъект ВСОКО.

Статья поступила в редакцию 08.07.2019

ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб., 2001. 282 с.
2. Бакулин И. И., Маркова А. К., Михайлов Г. С. Соотношение профессиональных способностей к принятию и исполнению решений: монография. М., 2003. 101 с.
3. Богуславский М. В. Методологические стратегии исследования историко-педагогического процесса // Методология педагогики / под общ. ред. В. Г. Рындак. М., 2018. С. 141–171.
4. Губанова Е. В. Документирование управленческой деятельности в школе // Народное образование. 2013. № 1. С. 97–100.
5. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие. Тюмень, 2015. 304 с.
6. Кимелев Ю. А. «Субъект» и «субъектность» в современной западной философии: научно-аналитический обзор. М., 2016. 95 с.
7. Львовский В. А. Деятельностный подход в образовании. Кн. 1. М., 2019. 360 с.
8. Маралов В. Г., Ситаров В. А. Развитие самосознания и проблема формирования социально-активной личности: учеб. пособие. М., 1987. 90 с.
9. Окрепилов В. В. Словарь терминов и определений в области экономики качества. СПб., 2011. 232 с.

10. Парсонс Т. О социальных системах. М., 2002. 831 с.
11. Савиных Г. П. Функциональный подход в организации внутренней системы оценки качества образования // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. 2018. № 1. С. 38–54.
12. Старикова М. М. Социологический дискурс субъектных свойств личности (на примере западных социологических концепций) // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2009. № 4 (16). С. 124–132.
13. Эдмондсон Э. Взаимодействие в команде: как организации учатся, создают инновации и конкурируют в экономике знаний / пер. с англ. М., 2016. 479 с.

REFERENCES

1. Anan'ev B. G. *Chelovek kak predmet poznaniya* [Man as a subject of knowledge]. St. Petersburg, 2001, 282 p.
2. Bakulin I. I., Markova A. G., Mikhailov G. S. *Sootnoshenie professional'nykh sposobnostei k prinyatiyu i ispolneniyu reshenii: monografiya* [The ratio of professional abilities to the adoption and implementation of decisions]. Moscow, 2003. 101 p.
3. Boguslavsky M. V. [Methodological strategies of studying historical and pedagogical process]. In: Rydnak V. G., ed. *Metodologiya pedagogiki* [The methodology of pedagogics]. Moscow, 2018, pp. 141–171.
4. Gubanova E. V. [Documenting of administrative activity at school]. In: *Narodnoe obrazovanie* [Peoples' Education], 2013, no. 1, pp. 97–100.
5. Danilyuk A. A. *Motivatsiya i stimulirovanie trudovoi deyatel'nosti* [Motivation and stimulation of labour activity]. Tyumen, 2015. 304 p.
6. Kimelev Yu. A. «Sub'ekt» i «sub'ektnost'» v sovremennoi zapadnoi filosofii: nauchno-analiticheskii obzor ["Subject" and "subjectivity" in modern Western philosophy: scientific-analytic review]. Moscow, 2016. 95 p.
7. Ėvovskiy V. A. *Deyatel'nostnyi podkhod v obrazovanii. Kn. 1* [Activity approach in education. Book One]. Moscow, 2019. 360 p.
8. Maralov V. G., Sitarov V. A. *Razvitiye samosoznaniya i problema formirovaniya sotsial'no-aktivnoi lichnosti* [The development of consciousness and the problem of formation of socially active personality]. Moscow, 1987. 90 p.
9. Okrepilov V. V. *Slovar' terminov i opredelenii v oblasti ekonomiki kachestva* [Dictionary of terms and definitions in the field of economics of quality]. St. Petersburg, 2011. 232 p.
10. Parsons T. *O sotsial'nykh sistemakh* [On social systems]. Moscow, 2002. 831 p.
11. Savinykh G. P. [Functional approach to the organization of the internal system of education quality assessment]. In: *Vestnik Rossiiskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta* [Bulletin of Russian state humanitarian University], 2018, no. 1, pp. 38–54.
12. Starikova M. M. [Sociological discourse of the subjective qualities of the personality (on the example of Western sociological concepts)]. In: *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki* [Bulletin of Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod. Series: Social Sciences], 2009, no. 4 (16), pp. 124–132.
13. Edmondson E. *Vzaimodeistvie v komande: kak organizatsii uchatsya, sozdayut innovatsii i konkuriruyut v ekonomike znaniy* [Interaction in teamwork: how organizations learn, create innovation and compete in the knowledge economy]. Moscow, 2016. 479 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Савиных Галина Петровна – кандидат педагогических наук, магистрант Московского городского педагогического университета;
e-mail: 7069494@mail.ru

Губанова Елена Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры управления образовательными системами им. Т. И. Шамова Института социально-гуманитарного образования Московского педагогического государственного университета;
e-mail: e_gubanova@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Galina P. Savinykh – Candidate of Pedagogical Sciences; master student of the program of GAOU of Higher Education of MSPU «Management of quality assessment systems of general education»;
e-mail: 7069494@mail.ru

Elena V. Gubanova – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor; Professor of the Department of management of educational systems. the Institute of Social and Humanitarian Education named after T. I. Shamova, Moscow Pedagogical State University;
e-mail: e_gubanova@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Савиных Г. П., Губанова Е. В. Коллективно-распределённый субъект внутренней системы оценки качества образования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2019. № 4. С. 13–21.

DOI: 10.18384/2310-7219-2019-4-13-21

FOR CITATION

Savinykh G. P., Gubanova E. V. The collective distributed subject of the internal education quality evaluation system. In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Pedagogics*, 2019, no. 4, pp. 13–21.

DOI: 10.18384/2310-7219-2019-4-13-21