

14. Ramsden P. A Performance indicator of teaching quality in higher education: The Course Experience Questionnaire. *Studies in Higher Education*, 1991, no. 16(2), pp. 129—150. URL: <https://doi.org/10.1080/03075079112331382944> (accessed: 19.06.2022).

15. Biggs J., Tang C. *In Teaching for quality learning at university*. 4th ed. Open University Press, 2011.

Статья поступила в редакцию 24.12.2022; одобрена после рецензирования 05.01.2023; принята к публикации 10.01.2023.  
The article was submitted 24.12.2022; approved after reviewing 05.01.2023; accepted for publication 10.01.2023.

## Научная статья

УДК 37.01

DOI: 10.25683/VOLBI.2023.62.538

**Tatiana Anatolyevna Ruzina**

3rd year postgraduate student

Department of pedagogical methods and supplementary education,  
Academy of Public Administration (ASOU)

Moscow, Russian Federation

taruzina@gmail.com

**Татьяна Анатольевна Рузина**

аспирант 3-го курса,

кафедра методики воспитания и дополнительного образования,  
Академия социального управления (АСОУ)

Москва, Российская Федерация

taruzina@gmail.com

## К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

5.8.1 — Общая педагогика, история педагогики и образования

**Аннотация.** В основе качественной работы любой организации лежит профессионализм сотрудников. В школьных заведениях он напрямую зависит от непрерывного развития педагогов в своей деятельности. Стремление повысить уровень, покорять всё новые вершины и находить интересные решения в своей практике помогает специалистам реализовывать профессиональные качества на рабочем месте эффективно и результативно. Как же измерить развивающий потенциал и эффективность работы педагогов? Оценка эффективности в различных организациях осуществляется по-своему и не всегда носит постоянный и определённый характер. В образовательной практике существенным недостатком этой системы является неопределённость субъектов оценивания и совокупность показателей такой оценки. Статья вносит предложения по данному направлению в сотрудничестве с основными социальными группами образовательных организаций. В своей деятельности педагог ежедневно взаимодействует с различными участниками педагогического процесса:

коллегами, управленческим персоналом, родителями и, конечно же, учениками. Только эффективное взаимодействие с каждым участником образовательного процесса может дать желаемый результат и, как следствие, возможность оценить качество профессиональной деятельности преподавателя. Ещё одна задача, необходимая для оценки — определить критерии оценивания, формы и методы, возможные для внедрения в практику. В предложенном методе установлены показатели оценки педагога во взаимодействии со всеми участниками образовательной деятельности. Предложены основные механизмы, принципы и критерии. Этот метод можно использовать в образовательной организации для разработки системы структуры оценки эффективности работы педагога.

**Ключевые слова:** непрерывное образование педагога, оценка эффективной работы педагога, педагог, педагогическая деятельность, эффективный контракт, профессиональная компетентность, оценочная деятельность, образование, образовательный стандарт, качество образования

**Для цитирования:** Рузина Т. А. К вопросу оценки эффективности деятельности педагога // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 1(62). С. 343—347. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.62.538.

## Original article

### ON THE ISSUE OF EVALUATING TEACHER PERFORMANCE

5.8.1 — General pedagogy, history of pedagogy and education

**Abstract.** The quality work of any organization depends on professional employees. The professionalism of school employees directly depends on the continuous development of teachers in their professional activities. The desire to develop, conquer new heights and find interesting solutions in their professional practice helps specialists to realize their professional qualities in the workplace effectively and efficiently. How to measure the

developing potential and effectiveness of teachers in the workplace? Evaluation of teacher performance in various organizations is carried out in a different way and is not always permanent and definite. In educational practice, a significant disadvantage of the teacher performance evaluation system is the lack of certainty of the evaluation subjects and the totality of indicators for evaluating teacher performance. This article makes

*suggestions for teacher performance evaluation when interacting with the main social groups of educational organizations. In their activity, teachers interact daily with various participants in the pedagogical process: colleagues, management staff, parents and the students themselves. Only effective interaction of the teacher with each participant of the educational process can give the desired result and, therefore, the opportunity to assess the quality of the teacher's pedagogical activity. Another task necessary for the teacher's assessment is to determine the evaluation criteria, forms and methods possible for implementation into education-*

*al practice. In the proposed method of evaluating teacher performance, the indicators of evaluating a teacher in interaction with all participants in educational activities are established. The main working mechanisms, principles and criteria are proposed. The proposed system can be used in an educational organization to develop a system for evaluating teacher performance.*

**Keywords:** *continuing education of a teacher; evaluation of teacher performance, teacher; pedagogical activity, effective contract, professional competence, evaluation activity, education, educational standard, quality of education*

**For citation:** Ruzina T. A. On the issue of evaluating teacher performance. *Business. Education. Law*, 2023, no. 1, pp. 343—347. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.62.538.

## Введение

**Актуальность.** В современном мире глобализации, контроля и ежечасного совершенствования человека, подходы к оценке эффективной деятельности педагога становятся рабочим инструментом в руках руководителей образовательной сферы. С одной стороны, это повышает ответственность за качество образования, с другой — поднимает уровень школ. Практика оценивания работы педагогов всегда была мотивирующим рычагом как для самого специалиста, так и для системы в целом. Публикации зарубежных и российский учёных свидетельствуют о том, что тема оценки эффективности педагога и его непрерывного образования сейчас весьма актуальна и находится во внимании у исследователей и практиков. Отметим, что в трудах С. Хубера, Г. Скедсмо, в которых производился анализ ведущих систем образования, было доказано, что качественно работающие педагоги создают соответствующую рабочую среду, тем самым повышая уровень системы образования [1]. В публикациях других зарубежных исследователей (L. Eva, E. L. Baker, J. H. Stronge, T. J. Ward, L. W. Grant) идёт речь о прямой зависимости результатов учащихся от эффективной работы учителя. Отечественные специалисты (В. А. Болотов, В. И. Блинов, Г. С. Ковалева, Т. А. Мерцалова) предлагают варианты обработки и применения данных, по оценке деятельности педагогов [2—4]. В исследованиях Т. И. Пуденко производится анализ эффективности преподавателей [5], а в работах А. Ю. Сергиенко изучается качество педагогической деятельности [6]. Разнообразие публикаций по данной теме позволяет сделать вывод, что необходимо уделять особое внимание оценке эффективной работы педагога. Её критерии разрабатываются с учётом взаимосвязей специалиста в пространстве субъектов и объектов профессиональной деятельности [7—9].

**Целесообразность разработки темы исследования** обусловлена тем, что оценка деятельности педагогов измеряется во многих образовательных организациях, но определить её эффективность не всегда удаётся. В статье предложены оптимальные, современные критерии этой оценки.

Учитывая прогрессирующее время, требования, которые предъявляются педагогам, не могут быть реализованы без современных критериев оценки эффективности, поэтому и возникает необходимость разработки новых критериев.

**Цель исследования** заключается в анализе апробированных критериев оценки специалистов и предложении новых форм оценки эффективности педагога. Для достижения поставленной цели был определён ряд **задач**:

- изучить литературные источники, посвящённые теоретическим аспектам изучаемых оценок;
- выделить значимые принципы;

– предложить новые направления для оценки эффективности педагога.

В качестве **научной новизны** предлагаем рассмотреть предложенные направления для оценки эффективности педагогов.

**Теоретическая значимость** заключается в совершенствовании теоретико-методологических оснований оценки эффективности педагога в своей профессиональной деятельности.

**Практическая значимость** полученных результатов проведённого теоретического исследования представляет ценность в следствии расширения предложенных критериев и субъектов педагогической деятельности и может быть применена для оценивания педагогов.

**Методология:** в исследовании применены общепедагогические теоретические методы: обзор и анализ научных работ, эмпирические методы: наблюдение и опыт.

## Основная часть

На современного специалиста возложен большой объём работы с каждым субъектом педагогической деятельности: учеником, родителем, директором и коллегами. Оценивание работы учителя можно осуществлять, только понимая эффективность общения с каждой группой. Рассматривая деятельность педагога, мы учитываем совокупность множества принципов. Из них можно выделить принцип объективности, предполагающий оценивание учителя по результатам его учеников, и принцип универсальности, предполагающий применимость критериев для любой школы [10].

Нельзя не сказать, что одним из важных моментов для непрерывного образования и стимулирования педагога является оплата труда. Её требования и условия были сформулированы в профессиональном стандарте в 2008 г. Но произведённый анализ показал недостатки данной системы и невозможность в полной мере решать поставленную задачу. В настоящее время проблема мотивирования педагога результатами его труда решается заключением эффективного контракта. Он позволяет повысить привлекательность профессии, оценивать качество оказанной услуги, мотивировать педагогов к непрерывному обучению и создавать качественный продукт в своей сфере. Эффективность можно рассмотреть в различных аспектах: эффективным должно быть образование, образовательные организации и, конечно же, сам педагог и его деятельность. Получается, так называемая, «вертикаль эффективности» [11].

Эффективный контракт, к сожалению, внедрён не во все организации, но там, где он есть, является мотивационной составляющей для повышения квалификации специалиста, его саморазвития. Ситуация в педагогической сфере, да и не только, с быстроразвивающимися технологиями

указывает нам на непрерывное потребление всё новых знаний и умений и их самостоятельный поиск [12; 13].

**Методология.** Методологическим основанием исследования выступают общенаучные принципы, приёмы и подходы, применяемые в российских учреждениях для оценки эффективности работы педагогов.

**Результаты.** В большинстве российских общеобразовательных учреждений критерии оценки педагогов определены по трём направлениям: образовательная, воспитательная и организационная деятельность. Каждое состоит из показателей, которые характеризуют деятельность учителя. Эти показатели рассчитываются, по ним выставляются баллы. Однако очень редко встречаются организации, которые учитывают работу в отношении всех субъектов образовательной деятельности, и ещё реже рассматривают непрерывное личностное развитие самого педагога в качестве одного из критериев оценки.

Исходя из проведённого анализа предложенных методик по оцениванию деятельности специалистов, можно предложить эффективные критерии оценки: включение в свою деятельность педагогических ресурсов и новых образовательных технологий; работа со всеми участниками педагогического процесса (ученик, родитель, коллега, руководители организации), участие в исследовательской, научной и экспериментальной деятельности, педагогическое наставничество и показ практической работы, анализ и улучшение результатов своей деятельности [14], а также личностный рост в смежных областях науки, рефлексия и оценка внешкольной деятельности педагога.

Также важно отметить, что для качественного выполнения своих обязанностей, специалист должен уметь взаимодействовать как с учениками, так и с их родителями. Для работы с последними педагогу должны быть установлены показатели и критерии оценки.

Ещё один немаловажный аспект педагогической деятельности — это требования руководства образовательного учреждения. Во многих из них есть должностные инструкции, которые загоняют учителей в определённые рамки и мешают полноценной работе. В предложенной системе определены основные показатели оценки, такие как разработка и соответствие документации, требуемой и установленной в организации, повышение рейтинга организации (участие в конкурсах, поездках, олимпиадах).

Любой специалист, приобретая определённые знания и навыки, решает на передачу их коллегам. Такого рода обмен опытом ценен для педагогических кружков, сообществ, компаний и, конечно, для молодых специалистов. Это также можно включить в критерий оценки эффективности работы. В профессиональном стандарте педагога указывается возможность выхода из установленных границ и общественная работа за пределами организации, но для оценки необходимо установить обратную связь с участниками процесса [15], которыми выступают ученики и их родители. Таким образом, в образовательной организации должны быть предприняты такие меры, с помощью которых можно оценить деятельность педагогов (голосования, рейтинг, оценка на сайтах организации). Данные результаты также учитываются при окончательной оценке педагога, и данные результаты будут выше на порядок.

Многие специалисты активны в различных смежных направлениях деятельности. Педагог, выбирая личностно-профессиональный рост в подобных направлениях, может давать больший потенциал в своей основной работе.

Примечательно, что критерий личностного роста непрерывно обучающегося специалиста не входит в общепринятые критерии, так как ранее оценка производилась только с учётом профессиональной деятельности. Одними из новых и интересных направлений в личностном развитии являются волонтерство, совместная проектная работа в крупных организациях, вне школьной программы, различные формы деятельности, выходящие за рамки общеобразовательного процесса, но направленные на получение новых навыков и умений учениками.

Как пример волонтерской образовательной деятельности можно привести работу просветительского и консультационного характера, тьютерство, участие в добровольческих программах и проектах различного уровня образования и различных организациях, реализация самостоятельных благотворительных программ.

Проектная школьная деятельность «педагог — ученик» — это старый формат, который, уже изжил себя и не может дать достаточной мотивации для ученика и оценить работу педагога, так как оценка осуществляется руководителями образовательной организации. Взамен старому, многие организации переходят на новый уровень проектной работы непосредственно с крупными организациями, которым в последующем нужны высокопрофессиональные сотрудники, умеющие вести проектную деятельность.

Таким образом, оценка эффективной деятельности педагога — это комплексный процесс оценивания всех показателей качества его работы при взаимодействии с различными субъектами образовательной среды и оценка непрерывного личностного показателя роста учителя в смежных направлениях [13]. К таким субъектам можно отнести самого педагога, учеников, родителей, коллег и управляющий персонал.

### Заключение

В мировой исторической практике в конце XX в. преобладал подход самооценки педагога или его коллег. Во многих других странах традиция по оцениванию учителей директорами и заместителями сохранилась и работает. В XXI в. в большинстве западных стран широко внедрился подход привязки оценивания работы педагога к показателям успеваемости учеников. Многие публицисты, занимающиеся этим вопросом, сходятся во мнениях, что педагог должен самостоятельно непрерывно повышать свои профессиональные знания и умения. Конечно, более результативной будет ситуация, когда работа над созданием моделей оценивания результатов руководителей и педагогов будет в тандеме и будет отвечать не только потребностям отчётности школ и систем образования. В последние годы всё чаще производят оценку качества работы педагога, основываясь только на успеваемости обучающихся, что не является правильным. Для полноценной оценки необходимо более широко смотреть на задачу и рассматривать все субъекты образовательной деятельности, а также личностное развитие педагога в смежных направлениях.

### Вывод

Таким образом, можно сделать вывод, что предложенное новое направление для оценки эффективности педагога включает в себя работу, цель которой заключается в непрерывном личностном образовании и повышении педагогического мастерства в смежных направлениях, что приводит к росту учителя в профессиональной деятельности.

Очевидно, что переход на другую форму взаимодействия педагога и организации (эффективный контракт) и работа с предложенными критериями оценки эффективности педагога с указанными субъектами образователь-

ной деятельности, вероятно, сможет способствовать повышению качества работы учителей, их профессиональному росту и, как следствие, эффективности образовательного процесса.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Пуденко Т. И., Потемкина Т. В., Руднева А. А. Внешняя оценка качества общего образования как фактор профессионального развития педагогов // *Образование и наука*. 2017. Т. 19. № 6. С. 52—70.
2. Вальдман И. А., Пинская М. А., Болотов В. А., Ковалева Г. С. Российская система качества образования // *Качество образования в Евразии*. 2013. № 1. С. 85—121.
3. Вальдман И. А. Международный опыт использования результатов национальных мониторингов учебных достижений: важные аспекты деятельности // *Качество образования в Евразии*. 2015. № 3. С. 3—33.
4. Ключевые вопросы развития национальных и региональных систем оценки качества образования: коллективная монография / Ю. С. Захир, Т. А. Мерцалова, Р. И. Горбовский и др. // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». 2016. 237 с.
5. Пуденко Т. И. Эффективность деятельности организации общего образования: смыслы, инструменты оценки, проблемы // *Управление образованием: теория и практика*. 2015. № 4. С. 5—12.
6. Соколова И. И., Сергиенко А. Ю. О методологии прогнозирования развития педагогического образования // *Человек и образование*. 2016. № 1. С. 15—21.
7. Ярош М. А. Дополнительное педагогическое образование как составляющая системы непрерывного профессионального образования: сущность и перспективы развития // *Крымский научный вестник*. 2016. № 5. С. 96—111.
8. Новоселова С. Ю. Создание системы оценки качества повышения квалификации работников образования: основные подходы // *Современное дополнительное профессионально-педагогическое образование*. 2016. Т. 2. № 3. С. 82—89.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. Екатеринбург : изд-во Российского государственного профессионально-педагогического университета, 2000. 397 с.
10. Барбер М., Муршед М. Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах: уроки анализа лучших систем школьного образования мира // *Вопросы образования*. 2008. № 3. С. 8—60.
11. Вольгова О. А. Оценка профессиональной деятельности учителя: методические пособия // Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. СПб., 2011. 64 с.
12. Воробьева М. А. Интерактивные методы как механизм развития потенциала педагогических ресурсов // *Педагогическое образование в России*. 2016. № 2. С. 23—28.
13. Кузьминов Я. И., Попова С. А., Якобсон Л. И. Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы // *Экспертный доклад; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»*. М. : Изд-во «Дом Высшей школы экономики», 2017. 141 с.
14. Еремина В. Ю., Игнатъева Г. А. Методические рекомендации по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе их работы. 2014. 55 с.
15. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с измен. и доп.). Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н. URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения: 20.12.2022).

## REFERENCES

1. Pudenko T. I., Potemkina T. V., Rudneva A. A. External evaluation of the quality of general education as a factor in the professional development of teachers. *Education and science*, 2017, vol. 19, no. 6, pp. 52—70. (In Russ.)
2. Bolotov V. A., Valdman I. A., Kovaleva G. S., Pinskaya M. A. Russian system of education quality: lessons. *Quality of education in Eurasia*, 2013, no. 1, pp. 85—121. (In Russ.)
3. Valdman I. A. International experience of using the results of national monitoring of learning achievements: key aspects. *Quality of education in Eurasia*, 2015, no. 3, pp. 3—33. (In Russ.)
4. Bolotov V. A., Valdman I. A., Gorbovsky R. I. et al. *Key issues in the development of national and regional systems of education quality assessment (expert review): collective monograph*. National Research University “Higher School of Economics”. Moscow, VShEh, 2016. 237 p. (In Russ.)
5. Pudenko T. I. Effectiveness of general education organization: meanings, assessment tools, problems. *Education Management: Theory and Practice*, 2015, no. 4(20), pp. 5—13. (In Russ.)
6. Sokolova I. I., Sergienko A. Yu. On the methodology of forecasting the development of pedagogical education. *Man and Education*, 2016, no. 1(46), pp. 15—21. (In Russ.)
7. Yarosh M. A. Additional pedagogical education as a component of continuing professional education: the essence and prospects for development. *Crimean Scientific Bulletin*, 2016, no. 5(11), pp. 96—111. (In Russ.)
8. Novoselova S. Creation of a system to assess the quality of professional development of educators: the main approaches. *Modern additional professional pedagogical education*, 2016, vol. 2, no. 3(7), pp. 82—89. (In Russ.)
9. Zeer E. F. *Psychology of professional education*. Ekaterinburg, RGPU, 2000. 397 p. (In Russ.)
10. Barber M., Murshed M. How to achieve consistently high quality learning in schools: lessons from the analysis of the best school systems of the world. *Education Issues*, 2008, no. 3, pp. 8—60. (In Russ.)

11. Voltova O. A. *Evaluation of the professional performance of teachers: teaching guide*. Herzen State Pedagogical University. Saint Petersburg, 2011. 64 p. (In Russ.)
12. Vorobyeva M. A. Interactive methods as a mechanism for developing the potential of pedagogical resources. *Pedagogical Education in Russia*, 2016, no. 2, pp. 23—28. (In Russ.)
13. Kuzminov Ya. I. Popova S. A., Yakobson L. I. *Effective contract for social professionals. Expert report; National Research University "Higher School of Economics"*. Moscow, VShEh, 2017. 141 p. (In Russ.)
14. Eremina V. Yu., Ignatyeva G. A. *Methodical recommendations for assessing the professional activities of teachers, in order to establish a qualification category based on their performance*, 2014. 55 p. (In Russ.)
15. *On approval of the professional standard "Pedagogue (pedagogical activity in preschool, primary general, basic general, secondary general education) (educator, teacher)" (as amended and supplemented)*. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 18, 2013, no. 544. (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (accessed: 20.12.2022).

Статья поступила в редакцию 24.12.2022; одобрена после рецензирования 05.01.2023; принята к публикации 10.01.2023.  
The article was submitted 24.12.2022; approved after reviewing 05.01.2023; accepted for publication 10.01.2023.

## Научная статья

УДК 378

DOI: 10.25683/VOLBI.2023.62.545

### Alina Sadykhovna Aldabergenova

4-year postgraduate student of the Faculty of Pedagogical Education, Art, Service and Culture, direction 44.06.01  
Education and pedagogical sciences,  
Assistant of the Department of Social Pedagogy and Psychology,  
V. N. Tatishchev Astrakhan State University  
Astrakhan, Russian Federation  
[alina\\_aas@mail.ru](mailto:alina_aas@mail.ru)

### Galina Vladimirovna Palatkina

Professor, Doctor of Pedagogy,  
Professor of the Department of Social Pedagogy and Psychology,  
V. N. Tatishchev Astrakhan State University  
Astrakhan, Russian Federation  
[pal9@rambler.ru](mailto:pal9@rambler.ru)

### Алина Садыховна Алдабергенова

аспирант 4-го года обучения факультета педагогического образования, искусства, сервиса и культуры, направление подготовки 44.06.01 «Образование и педагогические науки», ассистент кафедры социальной педагогики и психологии, Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева Астрахань, Российская Федерация  
[alina\\_aas@mail.ru](mailto:alina_aas@mail.ru)

### Галина Владимировна Палаткина

профессор, д-р пед. наук, профессор кафедры социальной педагогики и психологии, Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева Астрахань, Российская Федерация  
[pal9@rambler.ru](mailto:pal9@rambler.ru)

## МУЛЬТИМЕДИЙНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИИ ВУЗА: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

### 5.8.1 — Общая педагогика, история педагогики и образования

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы актуальности мультимедийных технологий в современном онлайн-образовании вуза. Автор рассматривает вопрос этимологии понятия «мультимедиа», а также основные этапы компьютеризации и цифровизации системы высшего образования. История внедрения мультимедийных технологий в систему образования изучена недостаточно, и на сегодняшний день научная база по данному вопросу достаточно слабая. Причина тому — размытость понятия «мультимедийные технологии», нечеткое разграничение между информационно-коммуникативными и мультимедийными технологиями, эволюция содержания самого термина «мультимедийные технологии» и так далее. Описаны основные даты внедрения информационно-коммуникационных и мультимедийных технологий в систему высшего образования. Автор представил в статье разные точки зрения современных исследователей на понятия «мультимедиа» и «мультимедийные технологии», а также проанализировал тенденции исследований в области применения мультимедийных технологий в формате онлайн-образования. Необходимость внедрения мультимедийных техноло-

гий в образование продиктована современными требованиями к качеству образования и потребностями обучающихся и преподавателей. В этой связи сегодня актуальным становится обновление традиционных методов и форм обучения, тормозящих эффективность учебного процесса, снижающих интерес к обучению. В условиях наблюдающейся тенденции сокращения объема часов аудиторных занятий привлечение мультимедийных технологий становится едва ли не единственной возможностью эффективно донести до студента всё возрастающий объем информации. В учебных ситуациях, предполагающих использование мультимедиа, изменяется роль преподавателя: из первичного и единственного источника знания преподаватель становится одним из таких источников, кроме того, преподаватель всё чаще выступает в роли помощника или наставника в процессе обучения.

**Ключевые слова:** мультимедиа, мультимедийные технологии, онлайн-образование, дистанционное образование, цифровизация, компьютеризация образования, информационно-коммуникационные технологии, исторические аспекты, мультимедийные технологии, онлайн-платформа