

# МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: проекты в интересах школы и учителя



Понятие «модернизация» стало сегодня неким знаковым символом нашего времени, иногда, к сожалению — декларативным (и декоративным). Образование — та отрасль, в которой в последние годы активно идут модернизационные процессы. В какой степени они направлены на улучшение работы школы и её руководителя, на создание благоприятных условий труда учителей? Об этом редактор журнала «НО» беседует с директором Департамента общего образования Министерства образования и науки РФ, кандидатом психологических наук Еленой Низиенко.

— Уважаемая Елена Леонидовна! У Вас последовательный профессиональный путь к обретению управленческой компетентности работника федерального штаба нашей отрасли: учитель школы, руководитель городского методического центра, начальник Управления образования города Ангарска. Теперь уже несколько лет Вы — главный начальник всех школ страны, от департамента, который Вы возглавляете, во многом зависит успешность их деятельности, демократичность их организационного уклада, удовлетворённость педагогических коллективов модернизацией образования и, в конечном счёте, повышение его качества.

Скажите, пожалуйста, какие шаги, конкретные действия в этом направлении предприняты Департаментом общего

образования в рамках модернизации образования?

— Каждый человек (и я в том числе) организует свою работу во многом с опорой на прошлый опыт. Поэтому с ним так или иначе связано то, что я делаю, работая в Министерстве образования и науки, и это ничуть не мешает делу. Ещё будучи руководителем городского Управления образования, я понимала, насколько важно для школы стать юридическим лицом, обрести самостоятельность. Первые истоки понимания значимости этой проблемы — оттуда, из прошлого опыта. Поэтому с готовностью реализовывала идею — дать школе в соответствии с законом юридическую, финансовую, экономическую самостоятельность. Чтобы директор сам принимал решение, вместе с коллективом разрабатывал устав школы, педагогический коллектив жил бы по тем правилам, которые сам для себя установил.

Что сделано здесь, в министерстве, для этого? Во-первых, введена новая система

оплаты труда. Теперь её устанавливает само образовательное учреждение. В 2006—2007 годах мы создали модельную методику, которая помогала бы директору, муниципалитету, региону установить такую систему оплаты, помогающую директору использовать её, как управленческий рычаг, учителю — получать большую зарплату за лучший результат труда, а школе эффективно использовать её ресурс — не только финансовый, но и кадровый. В новой системе оплаты труда наша методика даёт учителю возможность быть не только предметником, но и воспитателем, если он склонен к этому, не нагружать его при этом необходимыми восемнадцатью часами.

Второй шаг, второе конкретное дело — нормативное подушевое финансирование, модельная методика его использования, что «работает» на развитие здоровой конкуренции между школами. Всегда ведь так было: две школы стоят рядом, одна набирает пять первых классов, а другая — с трудом всего один. Это показатель того, как директор управляет школой, её ресурсами, её развитием, какую кадровую политику ведёт.

Подушевое финансирование справедливо: за меньшее количество учеников школа должна получать меньше средств. Но при этом на одного ученика в обеих школах должна расходоваться одинаковая сумма: качество обучения школьников не должно страдать. Другое дело, что во второй школе субвенций, финансовых средств меньше, чем у соседа. Но директор второй школы вправе ввести дифференцированную оплату труда, вместе с попечительским (или управляющим) советом определить, как заработать недостающие средства, необходимые для развития школы. Если школа берёт на обучение детей-инвалидов, то норматив должен быть выше, ведь школа тем самым принимает на себя дополнительную нагрузку. Если при прочих равных условиях в школе организовано углублённое изучение предметов, то при этом норматив также должен быть увеличен.

Эти конкретные шаги предприняты прежде всего для учителей, для создания лучших условий тем, кто работает более эффективно, добросовестно. Так что все эти действия несут ещё и некое нравственно-этическое начало, ликвидируют унижающую учителя уравни-

ловку. Сделано это и для детей, для улучшения качества их образования.

Третий шаг в рамках модернизации образования — принятие Федерального закона № 83, который почему-то все критикуют. А ведь закон создаёт правовую базу самостоятельности руководителей школ, их возможности распоряжаться ресурсами школы, определяет механизм передачи средств образовательным учреждениям.

В Законе № 83 ФЗ прописаны не только правовые основы самостоятельности руководителя школы, но и его ответственность. Так, например, за невыплату заработной платы директор школы несёт персональную ответственность, вплоть до уголовной. В то же время, если школа стала автономным учреждением, бюджетное финансирование её сохраняется, а возможности директора расширены: он может брать кредиты, хранить деньги в коммерческих банках. Для грамотного управленца самостоятельность — огромное благо и эффективный управленческий механизм, повышающий качество труда педагогического коллектива, его мотивацию, позволяющий директору дифференцированно подходить к заработной плате и к поощрению учителей в соответствии с качеством их труда.

**— А все ли директора способны грамотно распорядиться своей самостоятельностью?**

— К сожалению, далеко не все. Большинство из них этому нужно учить. Сегодня мы совместно с регионами реализуем масштабную переподготовку управленческих кадров в рамках Федеральной целевой программы развития образования.

Современному директору школы недостаточно управленческих знаний, он должен быть компетентным в юридических вопросах, а также психологически грамотным — уметь квалифицированно,

тонко работать с кадрами. Много чего нужно знать и уметь руководителю...

А если при этом он ещё и хорошо знает, что такое современное образование, и прошёл школу учителя-предметника, то он — бесценный руководитель.

— **За это — спасибо! Очень значима для школы убеждённость руководителя такого ранга в том, что директор призван быть ещё и хорошим учителем, способным в любое время дать коллегам мастер-класс, а значит, стать для коллектива учителем учителей. Сегодня только и слышишь: «менеджер», «хозяйственник», «экономист» — словно на овощной базе человек работает, а не в школе, в гуще любознательных, информированных наших максималистов-тинейджеров...**

— Да уж, спуску они не дают никому. Вот недавний пример. Приходит к директору ученик и говорит, что в школе нарушен закон о выборах в Государственную думу: в школе вывешены плакаты с агитацией за партию. Директор отчитала подростка, вызвала родителей, то есть пошла по привычной колее. А что бы сделал педагогически грамотный директор? Сказал бы подростку: «Давай разберёмся, только не наедине, а в классе, с привлечением Конституции РФ, Закона о выборах и Закона РФ «Об образовании». Если ты прав — снимем плакаты, а если неправ — они будут висеть...» Так что и политическая культура очень необходима сегодняшнему директору школы.

Вот почему наша задача сегодня не только переподготовить работающих руководителей, но и создать резерв управленческих кадров в регионах. Такой проект реализуется в рамках Федеральной целевой программы развития образования. В итоге в каждую школу должен прийти директор, способный грамотно управлять двумя коллективами — детским и педагогическим, и так же грамотно работать с семьями учеников, с социальными партнёрами.

— **Как же при таких высоких требованиях к профессиональным характеристикам руководителей школ можно отменить аттестацию директоров?**

**Читатель журнала из Стерлитамака спрашивает в письме: «Выходит, теперь управлять школой может кто угодно, даже человек «с улицы»?»**

— Конечно же, это не так. Автор письма либо не читает законы, либо плохо это делает. По закону возглавить школу может только руководитель, прошедший аттестацию. Но если порядок аттестации учителей определяет Министерство образования и науки, то порядок аттестации руководителей школ ни за кем не закреплён. А поскольку директора назначает в школу муниципалитет, то он и должен проводить аттестацию как работодатель. Муниципалитет может делегировать это полномочие органу управления образованием, и тогда директор аттестуется этим органом.

Но закон не отменял его аттестацию. Если есть сегодня факты приёма на работу директора, не прошедшего аттестацию на соответствие управленческой должности, это грубое нарушение закона. К тому же если всё же случится такое, что руководить школой придёт «человек с улицы», то через некоторое время он всё равно проявит свою некомпетентность и пройдёт самую сложную и бескомпромиссную аттестацию в коллективе, в общественном мнении ближайшего социума, по результатам деятельности школы, наконец. И либо сам оставит свой пост, либо ему предложат это сделать.

— **Коль скоро мы с Вами затронули такую актуальную тему, как деятельность руководителя, хочу задать Вам прямой вопрос: когда директоров школ и их заместителей оградят от бумажного вала? Сегодня он захлёстывает школы, как цунами Фукусиму, нарушая, а то и разрушая её деятельность. Приведу Вам один яркий и, надеюсь, убедительный пример. В сельской школе станицы Азовской Краснодарского края работал завучем человек глубокой**

педагогической и общей культуры, доктор педагогических наук. Многие его статьи (одна из них — о том, как сделать школьную оценку достоверной и подлинно мотивирующей) несут в себе профессиональное открытие. Вдруг узнаю, что в школе этой уже другой завуч. Звоню ему: «В чём дело?!» «Не могу! — отвечает. — Бумаги задушили...»

**И не он один такой, его поступок — просто-напросто обострённый личный протест, отчаянный крик души, подобный, к сожалению, гласу вопиющего в пустыне...**

**Ваша коллега из Рособнадзора Нина Михайловна Ладнушкина опубликовала в журнале «НО» очень актуальную статью с категоричным повелением всем проверяющим: «Без предупреждения в школу с проверкой не входить!». Так и хочется перефразировать её: «Без надобности не посылать в школу запросы-директивы, требующие сочинения многостраничной бюрократической летописи».**

**Скажите, пожалуйста, Елена Леонидовна, что с этим делать? Когда это кончится? И кончится ли?**

— Понимаю и Вашу эмоциональность, и гнев руководителей школ. Очень это большая и болезненная проблема. В своём профессиональном опыте я прошла всю управленческую вертикаль, тоже страдала от этого и поняла, откуда берётся бумажный вал, где он зарождается. На самом деле школа должна сдать четыре стандартных отчёта. И всё! Но дело в том, что формы этой статистической отчётности так выстроены, что невозможно получить оперативную информацию, которая порой крайне необходима. Сегодня уже ясно, что эта статотчётность и содержательно несовершенна, и опаздывает ровно на год. Двадцать лет назад этого было вполне достаточно, а сейчас другое время и другие требования. Мы живём в динамичном информационном обществе, информация с мест должна поступать гораздо оперативнее, полнее, содержательнее.

**— Так что же делать с этой бумажной инквизицией?**

— Совершенствовать формы обратной связи со школами, выстраивать их так, чтобы они давали исчерпывающую, основную информацию. Мы этим сейчас вплотную занимаемся, очень тесно сотрудничаем с Росстатом. Начала вырисовываться рациональная система сбора необходимой информации: это оперативный электронный мониторинг. Первый такой мониторинг выстроен в рамках комплексных проектов модернизации образования в 31 регионе. Действует он так: в школе оператор заполняет в электронном виде базу, она автоматически агрегируется на муниципальном, региональном, федеральном уровнях. С федерального уровня мы можем посмотреть каждую информацию, каждую цифру вплоть до школы, перепроверить её.

Сейчас реализуется проект модернизации региональных систем образования. На эти цели выделено 120 миллиардов (60 — в этом году). Мы пытаемся на базе мониторинга комплексного проекта модернизации образования и «нашей новой школы» выстроить общий мониторинг. Это сложная работа: надо выверить содержательно позиции, которые необходимы, которые характеризуют развитие образовательной системы, выстроить их на местах в школах, чтобы не было таких фактов, которые мы обсуждали недавно по итогам Всероссийской олимпиады школьников. Оператор по невнимательности пропустил фамилию ребёнка, который оказался в числе призёров. В электронной базе его имени нет, значит он не может принимать участие в заключительном этапе олимпиады. Это очень большая ответственность, ведь за каждой цифрой стоит человек. Поэтому мы сейчас пытаемся выстроить единый мониторинг, чтобы не мучить школы запросами. Кроме того, открыли на сайте страничку, на которую просим присылать самые нелепые запросы, приходящие в школы из вышестоящих организаций.

**— Жаль, что только недавно открылась эта страничка а то мы могли бы**

достойно «украсить» её добытыми немно-го раньше «запросами-предостережения-ми» — этими перлами унылого чиновни-чьего скудомыслия: пять ведомств (УВД, УФСБ, КРУ, прокуратура и Казначейст-во) запрашивают школы, «как планирует-ся использовать миллион в случае победы на конкурсе в рамках национального про-екта» (это равнозначно пословице «делить шкуру неубитого медведя»). А вот ещё один образчик муниципального запроса: «дать отчёт о вывозе мусора и откачке фекалий из уличного туалета», и так далее и тому подобное.

— К сожалению, так оно и есть: школу как первичный источник информации кто только сегодня не запрашивает! Шлют запросы Ми-нистерство обороны (сколько выпускников мужского пола достигают 18-летия до 25 июня?), Министерства внутренних дел, здравоохранения, чрезвычайных ситуаций. А есть ещё муниципальные структуры, кото-рые тоже требуют, требуют, требуют...

Поэтому мы и тратим столько усилий на со-здание электронной информационной базы, доступной всем федеральным ведомствам и организациям. Пусть черпают информацию не из школы десятками запросов, а из общей базы — оперативную, достоверную. А то ведь нередко так бывает: идёт межве-домственное обсуждение какой-то проблемы, и у всех ведомств разные данные.

— **Согласитесь, Елена Леонидовна, что не только руководители школ страдают от бумажного «девятого вала». Он накрывает и учителей, которые готовятся к аттеста-ции на присвоение более высокой квали-фикационной категории. «Десятки доку-ментов надо сдать при получении высшей квалификационной категории, — пишет учительница Вера Павловна Ячменёва из Новосибирской области. — На это уходит около полугодя и все силы...» Чем можно помочь учителям в этой ситуации? Что посоветовать?**

— При любой проблеме лучший со-вет — это дело. Совместно с регионами и с директорами школ мы разработали положение, определяющее порядок аттес-тации. Работали над ним очень долго — более трёх лет, обсуждали любой аспект, все детали вплоть до мелочей. Впрочем, в этом деле нет мелочей. И обнародовали документ только тогда, когда «бурный по-ток» замечаний, предложений иссяк и превратился в несколько «капель». На федеральном уровне мы приняли ре-шение: *учителю, который хочет аттес-товаться на первую или высшую кате-горию, нужно подать только один до-кумент — своё заявление в аттеста-ционную комиссию.* Больше по нашему положению никаких документов не преду-смотрено: никаких портфолио, анализов уроков и так далее. Ничего этого учитель представлять не должен. Всё это обязан готовить заместитель директора по мето-дической работе. У него должны быть все сведения об учителе, причём собранные не в последние две-три недели перед аттес-тацией, а в процессе систематической ра-боты с учителями.

Когда приходят эксперты из региональной аттестационной комиссии, они должны не к учителю обращаться: «Покажите, что у Вас есть, подтверждающее Вашу квали-фикацию, активность в инновационной творческой деятельности». Эти вопросы нужно адресовать завучу: как он оценива-ет профессионализм учителя, какие его уроки посетил, как учитель их анализиро-вал, как исправлял замечания, если они выявлены при анализе урока, как завуч оценивает горизонтальный рост учителя, творческую активность, на основе чего? Эксперты могут попросить у педагога разрешения посетить урок, посмотреть по-урочные планы.

У нас же придумывают и в регионах, и в школах свои требования, причём фан-тазия порой не знает границ, а иногда по давней российской привычке даже зашка-ливает: «усердие ум превозмогает», как сказал классик. До 35—40 документов

требуют от учителя: написать эссе, контрольную работу, сдать ЕГЭ (словно учитель — нерадивый школяр), предъявить публикации, подтверждение об участии в научно-практических конференциях, форумах, семинарах. Но ведь не учитель себя аттестует с помощью «оправдательных документов», а специалисты его работу. А если они столь ретивы в своих требованиях, то на страже интересов педагога должны стоять директор и его заместитель по методической работе. На практике же получается иное — завуч ещё и по своей инициативе начинает выяснять у аттестуемого: сколько «двоек» по его предмету, почему они получены, какая работа проведена с отстающими? А ведь это дело методической службы школы и завуча.

Знаю случаи, когда от учителя требуют написать характеристику на учеников, раскрыть их особенности, определить зону их ближайшего развития... Но если в школе квалифицированно работают с педагогическим коллективом, то директор, завуч, руководители методической службы прекрасно знают учителей и могут представить экспертной комиссии необходимые материалы, характеристики и так далее.

— Это прекрасно, что появился такой документ на самом высоком управленческом уровне. Ведь поиски в этом направлении идут давно. Лет восемь назад журнал «НО»<sup>1</sup> опубликовал статью заведующего кафедрой управления школой Института повышения квалификации Республики Татарстан Тагира Харисова. Он писал именно об этом: аттестация — комплексная оценка профессиональной квалификации учителя, а не дополнительный контроль, во что она нередко превращается. А кто же лучше руководителей и коллег-методистов может оценить профессиональную компетентность учителя, его личностные качества и конечный результат деятельности? Самые квалифицированные эксперты не смогут узнать то, что в течение нескольких лет по итогам внутришкольного контроля и в процессе повышения квалификации на рабочем месте

<sup>1</sup> Харисов Т.Б. Внутришкольное управление: единая система контроля, аттестации и повышения профессионального уровня // Народное образование. 2004. № 4. С. 92.

входит в базу данных на каждого учителя школы. Обобщённая информация, представленная экспертам, позволяет определить квалификацию педагога и либо аттестовать его, либо отклонить его просьбу. Но собрать такую информацию — не дело учителя. Это делает администрация школы во взаимосвязи ключевых управленческих аспектов — контроля, повышения квалификации учителей и их аттестации. Об этом писала в своё время и Татьяна Ивановна Шамова в статье «Аттестация без нервотрёпки». Но почему-то эта здравая идея не получила распространения. Не получится ли так, что и подготовленное Департаментом общего образования Положение об аттестации станет для всех причастных к этой процедуре только «информацией к размышлению», а не руководством к обязательному должностному действию?

— Досадно, конечно, что мы не смогли пока преодолеть местную «инициативу» и снять с учителя этот тяжкий бумажный груз. Настойчиво добиваемся, чтобы требования, которые мы заложили в порядке аттестации, реализовались в каждой школе. Но школа — очень инерционный организм: как привыкли в ней проводить аттестацию, так и проводят. Посещают десять уроков во время аттестации, требуют множество справок. Да не нужно этого делать! В плановом порядке в процессе внутришкольного контроля это можно сделать и без напряжения для учителя, и с гораздо большей эффективностью, и с глубоким осмыслением, обобщением результата труда педагога. Видимо, нужен более жёсткий контроль в этом отношении со стороны муниципальных и региональных органов управления образованием. Ну, и более принципиальная позиция руководителей школы. А вот одно требование установленного порядка аттестации директивно обязательно: аттестация не может длиться более двух месяцев!

— Елена Леонидовна, скажите, пожалуйста, не приходит ли в противоречие Ваше справедливое требование освободить учителя от излишних бумаг, излишнего напряжения в процессе аттестации с другим Вашим же требованием — об обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности? Разрешите прочесть короткое письмо в редакцию директора школы **Алексея Ветвинова из Красноярского края: «В нашей школе основной состав коллектива — учителя с 20–25-летним стажем, то есть люди лидирующего профессионального возраста. А их теперь заставляют (принудительно!) «сдавать экзамен» на соответствие занимаемой должности и, как школьников, писать диктант, сдавать ЕГЭ и т.д. Зачем подвергать учителей со стажем такому унижению?»**

— Противоречия здесь нет. Что происходит сегодня в реальности? В школах немало слабых, а то и очень слабых учителей. Освободиться от них ни один руководитель не может, либо делает это с огромным трудом. Такие учителя и пять, и десять, и двадцать лет, работая в школе, не заявляют желание пройти аттестацию на получение первой и высшей категории. Вторая категория соответствует 12 разряду по прежней единой тарифной сетке. Получить 12-й разряд можно было безо всякой аттестации. Заработную плату такие учителя получают наравне с теми, кто проходил аттестацию, повышая свою квалификацию на курсах, а значит, и свою квалификационную категорию. Учителей, проработавших 20 лет без аттестации и повышения квалификации, в российских школах до 40%. В прежние времена можно было проработать и с 12 разрядом всю жизнь. Но жизнь-то идёт вперёд, появляются новые технологии, новые информационные массивы. Профессиональная пригодность учителя, ни разу не прошедшего аттестацию, начинает вызывать сомнение, давать сбои в качестве образования детей. Поэтому мы ввели обязательную, раз в пять лет, аттестацию на соответствие занимаемой должности для тех учите-

лей, которые добровольно не заявляют желания получить первую и высшую категории. Как у врачей: раз в пять лет они должны подтвердить уровень своей квалификации.

Если учитель заявляет себя на первую или высшую категорию, проходит аттестацию и получает заявленную категорию, он не должен проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности.

Но если он пять лет работает и не заявляет о повышении квалификации тогда будь добр — подтверждай соответствие занимаемой должности. Если учитель не подтвердил этого соответствия, не прошёл обязательную аттестацию, нашим положением, как и трудовым законодательством, такая ситуация предусмотрена: его отправляют на курсы, а после них он ещё раз проходит аттестационную процедуру на соответствие должности. Прощёл — работай дальше. Если же и на этот раз не подтвердил своего соответствия должности, то может быть уволен.

Это то новое, что появилось в порядке проведения аттестации в последние годы.

— Елена Леонидовна, мы с Вами ведем беседу о некоторых аспектах модернизации в интересах школы и учителя. Не могу не задать Вам вопрос о том, поможет ли модернизация улучшить материальное положение учителей страны, повысить их нищенскую заработную плату (не имею в виду школы и учителей мегаполисов)?

— Одна из задач модернизации в этом и состоит — улучшить условия труда и материальную обеспеченность учителей. В последние годы много усилий приложено к тому, чтобы пополнить материально-техническую базу школ, которая пришла в полное оскудение в девяностые годы и начало нулевых. Школы в последние годы усиленно снабжались компьютерами, интерактивными досками, мебелью.

Зарплата же учителей оставалась низкой, хотя в некоторых регионах, она возросла. В целом же по стране зарплата стабильно растёт. Вот какова её динамика: в 2001 году средняя зарплата — полторы тысячи рублей, в 2004 году — около четырёх тысяч, в 2006-м — 6,9 тысячи, в 2011 — средняя зарплата около 20 тысяч. По проекту модернизации, который мы реализуем, необходимо повысить заработную плату учителей до средней в экономике региона. Учитель не может получать зарплату ниже средней этого уровня. Сейчас 40% регионов (почти половина) уже достигли этого показателя, остальные достигнут к окончанию реализации проекта, к концу этого года. Впервые сделан такой большой финансовый вброс в регионы с федерального уровня. Но по закону мы не можем отдать эти деньги на зарплату, это компетенция регионов. Поэтому мы отдали средства на оборудование, на пополнение фондов школьных библиотек, на приобретение компьютерной техники и программного обеспечения, 25% из этой суммы в этом году разрешено тратить на ремонт школ. А те средства, которые в бюджетах субъектов РФ предусмотрены на перечисленные цели, разрешено использовать на заработную плату работников образования.

Когда мы начинали реализацию приоритетного национального проекта «Образование», на это было направлено около 25 миллиардов рублей, включая 11 миллиардов на выплату классным руководителям. Сейчас только на модернизацию региональных систем образования выделено в этом году, как уже сказано, 60 миллиардов рублей плюс средства национального проекта (выплаты лучшим учителям, классным руководителям, стажировочным площадкам). Вложения в общее образование возросли в несколько раз.

Проблема в том, как рационально, эффективно использовать на местах эти средства.

Проект модернизации образования серьёзно «продвигает» наши школы, во многом облегчает задачу директорам при ремонте школьных зданий — 25% средств федерального бюджета, повторю, разрешено использовать на эти цели.

Руководители образования регионов больше средств будут вкладывать в повышение квалификации учителей и руководителей школ —

учить их эффективно пользоваться самостоятельностью. В постижении этой трудной науки при нынешней ответственности директорам школ существенную помощь могут оказать соуправленцы-общественники.

**— А этот аспект совершенствования образовательной отрасли — развитие государственно-общественного управления, многообразия его форм — предусмотрен проектом модернизации?**

— В последние годы нашим департаментом разработаны рекомендации по развитию общественно-государственного управления образованием. Считаю это одним из важных аспектов деятельности Департамента общего образования.

Соуправление сегодня — это не совсем привычные нам советы школ, в составе которых учителя, ученики, родители. Раз в полгода они собираются, что-то обсуждают, но реального влияния на дела школы оказывают мало. В наших рекомендациях считаем целесообразным вводить в управляющий совет тех людей, которые помогали бы директору школы, как показывает практика, принимать грамотные управленческие решения, сами владели бы управленческими компетенциями. В городе таких людей можно найти. Но и сельской школе это под силу. В сельском социуме, может, ещё и проще решить эту задачу: все друг друга знают, кто на что способен. И в делах школы осведомлены, знают, что в ней происходит.

Вообще-то сегодня происходят очень позитивные процессы в регионах, по существу государственно-общественного характера. Там проводятся образовательные форумы с участием общественности, с приглашением соседних регионов. Обсуждаются самые актуальные проблемы — новые стандарты, новые формы оплаты труда, работа с одарёнными детьми.



Стараюсь участвовать в таких региональных встречах, открываю для себя много нового, того, что растёт, как говорится, «от земли», а это всегда жизнеспособно. Всё живое растёт ведь от корней...

Это прекрасная форма обмена опытом, своеобразная учёба кадров. Потребность людей в профессиональном общении огромна.

С учётом такой потребности в этом году мы запустили новый механизм повышения квалификации — стажировочные площадки по дошкольному образованию, по две в каждом федеральном округе. Претенденты, прошедшие конкурсный отбор, разработали концепцию развития дошкольного образования и работы площадки. На их базе в течение двух лет должны пройти стажировку все муниципальные команды из всех муниципалитетов РФ. Это пять-семь человек: заместитель мэра по социальным вопросам, председатель финансовой структуры, работники органов управления образованием и школ. Две недели они изучают опыт стажировочных площадок, разрабатывают свою программу развития дошкольного образования, просчитывают её ресурсы. А участники стажировочной площадки два года затем отслеживают реализацию программы теми, кто был на стажировке.

Стажировочные площадки — некий образовательный инкубатор (аналог бизнес-инкубаторов), распространяющий модели социализации, дошкольного развития детей на территории всей страны.

— Разрешите, Елена Леонидовна, вернуться к школе. В одной из своих статей («Парадоксы Мак-кинси») главный редактор журнала «Директор школы» Константин Михайлович Ушаков утверждает: «...Единственный параметр, ... от которого зависит качество образования, — это качество взаимодействия учителя и ученика на уроке, определяемое квалификацией педагога». Но ведь квалификация учителя очень во многом определяется его научно-методическим снаряжением — современ-

ными эффективными образовательными технологиями.

**Скажите, пожалуйста: что делает Департамент общего образования как структура, непосредственно обращённая к школе, для упрочнения технологической оснащённости учителей школы, для развития современных технологий?**

— В этой проблеме я вижу три составляющих: новый стандарт образования, содержание образования и оценка его качества. По новому Закону РФ «Об образовании» предполагаем, что будет разработана примерная образовательная программа, которая пройдёт строгую экспертизу и определит содержание образования. И третья составляющая проблемы — оценка качества образования. Если все три параметра соединить, можно говорить о стройной системе образования и о том, за счёт чего она будет реализована. Здесь мы как раз и подходим к дидактике, к технологиям. В принципе это компетенция не министерства, а науки, тех методических учреждений, которые получают заказ от школы. Мы знаем, что, к сожалению, и теория, и обеспеченность школ надёжными технологиями отстают от запросов современной школы. Новый стандарт предполагает индивидуализацию обучения, индивидуальные учебные планы на старшей ступени школьного образования, а также некоторый уход от классно-урочной системы. Эту модель мы отработывали на изучении курса религиозных культур и светской этики. В итоге появилось шесть моделей организации образовательного процесса, при котором класс делится на несколько групп. Нужны, как воздух, новые образовательные технологии. Помимо этого, новый стандарт требует компетентностного подхода. Практически всё это требует совершенно новой профессиональной подготовки учителя в вузе. Но в педагогическом образовании как было всё 20 лет назад, когда я училась в институте, так и осталось. Чтобы как-то преодолеть ситуацию, ведём очень большую

работу с учебно-методическим и психолого-педагогическим объединением МПГУ. Мы не придём к оснащению учителей современными технологиями, если не «сдвинется с места» педагогическое образование. Наша задача — определить профессиональный стандарт учительской профессии и в соответствии с ним выстроить содержание современного педагогического образования. Не скрою, пока мы находимся в самом начале пути. В процессе решения этой задачи должны выкристаллизовываться и новые технологии, которые станут надёжным научно-методическим снаряжением педагогов.

— Эта задача, вероятно, предполагает и разработку новых учебников? Как известно, в конце февраля председатель Правительства РФ дал поручение Министерству образования и науки сократить число вариативных учебников, среди которых учитель бродит, как в густом лесу, и не всегда может выбрать самый лучший по содержанию, по методическому инструментарию. Кто может сейчас сказать: каков оптимальный объём учебников, необходимый для образования высокого качества? И как Вы предполагаете улучшать содержание учебных книг для детей?

— Над распоряжением председателя Правительства мы работаем совместно с Общественным советом (возглавляет его Виктор Лошак) и с созданным недавно Советом директоров школ (возглавляет его Ахтам Чугулаев).

Скажу, что совсем уходить от вариативности учебников нельзя. Есть различные технологии — сложившиеся, по которым школы успешно работают. Это система Л.В. Занкова, я работала по ней и считаю, что она имеет право на существование. Есть система Д.Б. Эльконина — В.В. Давыдова, имеющая много сторонников, по ней успешно учатся дети. Есть другие технологии — В.К. Дьяченко, например. Для каждой из них нужен свой учебник.

Но вариативность должна заканчиваться там, где заканчиваются принципиальная новизна, особенности нового учебника, его отличия от предыдущего. У нас есть сегодня пять вариантов учебника, отличающегося обложкой и нумерацией страниц. Такая «вариативность» не нужна. Вариативность содержания и методичес-

кого инструментария — вот основной критерий, оправдывающий многообразие учебных книг.

Мы работаем над этой проблемой — встречались с общественными организациями, с издателями учебников, с экспертами. Проведём совместную встречу с теми, кто причастен к изданию учебников и с их потребителями — директорами школ и учителями. Выслушаем все стороны.

— И наконец, последний вопрос. Несколько лет назад академик РАО Александр Михайлович Новиков написал прекрасную статью: «Что знает Иван и что умеет Джон». Он убедительно показал, как пагубно усиленно развивать мышление без умения что-то делать. Сегодня сотни таких «бесплодных мыслителей» бродят без дела, не зная, к чему себя приспособить после окончания школы. Каково Ваше отношение к школе, которая не воспитывает умельцев, людей, способных к трудовому усилию, желающих и умеющих трудиться? Неужели удел России — отдать физический труд гастарбайтерам, которых становится всё больше?

— Это очень важный вопрос и одна из главных наших задач. Министр Андрей Александрович Фурсенко многократно об этом говорит, за что его столь же многократно резко критикуют. Он убеждён, что не нужна в общеобразовательной школе для всех ребят математика, по трудности соседствующая с высшей. Он доказывает, что школа должна растить таких выпускников, которые пойдут не только в институты, но и мастерами на производство, работниками в сферу обслуживания, в другие отрасли экономики. Наши школьники не умеют делать профессиональный выбор. Когда был опубликован проект стандартов старшей школы, на него обрушился шквал критики за то, что право выбора профессии предоставлено

выпускникам 9-х классов. «Это же дети! Они не могут выбирать!» — возмущались родители, публицисты и даже часть учителей.

Но к этому возрасту пора уже научить подростков делать осознанный выбор. К сожалению, у них нет возможности «попробовать на зубок» ту или иную профессию. Это драма нынешней подростковой школы. Конечно, стандарт предлагает моделирование, конструирование, возможность поработать топором и молотком. Но надёжной производственной базы в школах нет. И с предприятиями, где прежде были рабочие места для ребят и даже специальные цеха, где школьники трудились под руководством опытных мастеров-наставников, контакты разрушены. Всего этого сейчас нет.

Мы были недавно на казанском вертолётном заводе — нынешнее производство до неузнаваемости изменилось. Чистый цех, рабочие в чистых ярких комбинезонах, многие сидят у компьютера и нажатием кнопки собирают детали, без которых вертолёт не полетит. Многим подросткам такое производство пришлось бы по вкусу, но ребят никто с ним не знакомит...

Большинство же наших профучилищ продолжают оставаться некими «социальными при-

ютами». Система начального и среднего профобразования находится за пределами компетенции Департамента общего образования. Но ведь они связаны со школами. Не все дети хотят и могут учиться в институтах. Значит, мы должны дать им начальное профобразование современного уровня. Сегодня все профучилища и учреждения среднего профессионального образования переданы регионам. Руководители хорошо знают потребности регионального рынка труда в кадрах. Кому как не местной власти организовать работодателей — пусть идут в школы, посмотрят результаты ЕГЭ с точки зрения выбора предметов. Выбрали десять выпускников физику, — значит, десять инженеров региону обеспечены. Не только школа виновата в отсутствии производственной базы трудового обучения и воспитания, но и окружающий её социум. Только встречные усилия помогут сблизить обучение с жизнью, привлечь выпускников школы на предприятия и в другие отрасли экономики.

— Спасибо, Елена Леонидовна, за беседу! Надеюсь, это не последняя встреча с руководителем департамента, который во многом определяет плодотворную работу школ России.

Беседу вела **Нина Целищева**