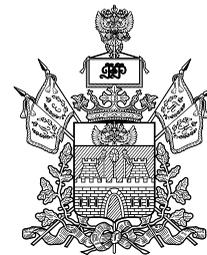


# ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ — ТРЕБОВАНИЕ XXI ВЕКА



**Александр Китов,**  
начальник  
Управления  
общего и  
профессионального  
образования  
администрации  
муниципального  
образования  
г. Краснодар

К написанию статьи меня подтолкнула работа профессора А. Мудрика «Что нужно для того, чтобы учитель хотел и мог работать в полную силу?» (Директор школы. 2004. № 1). Член-корреспондент Российской академии образования справедливо замечает: даже если бы удалось сделать существенные бюджетные вливания в систему образования, её отдача оказалась бы довольно низкой. «Без повышения профессионального уровня учителей ни сейчас, ни завтра никаких проблем школы не решить. Причём именно повышение этого уровня, как мне кажется, сегодня единственный реальный путь более или менее резкого повышения уровня образования». Верно. Но это должен осознать каждый учитель и руководитель и... заинтересованно действовать.

В современном деловом мире самым значимым и постоянным фактором развития являются *перемены*. Российское образование сегодня вполне подтверждает эту аксиому. Тем более важно, чтобы любые крупные изменения в национальной системе образования — будь то идея 12-летки или модернизации — осуществлялись при поддержке профессиональных структур.

А для этого нововведения должны быть, во-первых, *поняты* и, как следствие, *приняты*. Во-вторых, эксперименты должны проводиться *без* крайней *спешки* (в организации, наполнении содержанием, реализации) и, как следствие, быть *востребованы*. В-третьих, любые изменения должны осуществляться в *правовом* поле, а значит, быть *поддержаны* всей системой образования, в которой работают и учатся 40 миллионов россиян.

На этих принципиальных позициях стоит Управление общего и профессионального образования администрации города Краснодара. Свою деятельность мы основываем на таких подходах: поскольку педагогическая работа — процесс коллективный, важно обеспечить реализацию ряда функций: управлять коллективной деятельностью, интегрировать накопления знания (информацию) и адаптировать их к решаемым задачам, создавать общий язык, согласовывать разногласия понятий и точек зрения.

Чтобы управленческая деятельность была эффективной, нужно включать научные знания и опыт в диагностику и преодоление разнообразных ситуаций, в поиск путей выхода из них.

Любой вопрос трансформируется в проблему, только когда педагог (руководитель-исследователь) в полной мере осознаёт противоречия в изучаемом им объекте (процессе) и ставит перед собой цель разрешить их. Ответы на возникающие вопросы могут быть получены только в результате комплексного (теоретического и практического, экспериментального) исследования педагогической деятельности.

Конкретно-концептуальные подходы эти подходы получили в Программе развития системы образования города Краснодара 2001—2005 гг., целевых программах «Интернет — школам», «Школьный учебник», «Одарённые школьники» и др.

Трудностей всегда больше, чем достижений. Всем и всегда не хватает средств. Постоянен дефицит профессиональных кадров. Однако поражение становится синонимом провала лишь в том случае, если мы сдаёмся. Российские социологи говорят о «феномене образовательного пессимизма», когда значительные слои населения — и педагоги в том числе! — не только не могут, но и не хотят воспользоваться возмож-

**Каким образом идёт исчисление периодов работы, дающей право на досрочную пенсию педагогическим работникам?**

В соответствии с пп. 10 п. 1 ст. 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» Правила регулируют порядок исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей (далее — стаж работы).

При исчислении стажа работы в части, не урегулированной настоящими правилами, применяются Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утверждённые постановлением Правительства Российской Федерации от 11.07.02 № 516 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 28, ст. 2872).

В стаж засчитываются периоды работы в должностях в учреждениях, указанных в списке должностей и учреждений. При этом работа в должностях, указанных в п. 1 раздела «Наименование должностей» Списка, засчитывается в стаж работы при условии её выполнения в учреждениях, указанных в пунктах 1.1–1.14 раздела «Наименование учреждений» Списка, а работа в должностях, указанных в п. 2 раздела «Наименование должностей» Списка, — в учреждениях, указанных в п. 2 раздела «Наименование учреждений» Списка.

Периоды выполнявшейся до 1 сентября 2000 года работы в должностях в учреждениях, указанных в Списке, засчитываются в стаж работы независимо от условия выполнения в эти периоды нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), а начиная с 1 сентября 2000 года — при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), за исключением случаев, определённых настоящими Правилами.

Периоды работы в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, указанной в п. 1.11 раздела «Наименование учреждений» Списка, в учреждениях социального

ностями, открытыми для них современной системой образования. А ведь подавляющее большинство считает образование важным фактором социальной успешности; положительно относясь к образованию в целом, учителя критически относятся к существующей системе школьного образования. Позиция известная. Могу подтвердить фактами. Из 500 опрошенных педагогов г. Краснодара каждый четвёртый мнение школьной администрации об уровне его учительского профессионализма ставит на последнее место среди 15 предложенных параметров. Или: не оспаривая важности профессионального роста, почти 50% респондентов неодобрительно отнеслись к различным формам методической учёбы, считая её малополезной и обременяющей жизнь учителя. Знаниевую парадигму образования «лучшей» признали 67% учителей. Их учительское назначение — «давать прочные знания». 71% опрошенных считают инновации, новые педтехнологии «интересным, но хлопотным делом с неизвестным результатом»... Что это — феномен образовательного пессимизма? Нет, это точка отсчёта, с которой мы начали около 3 лет назад...

В результате мы сделали вывод о двух базовых закономерностях:

*необходимости интеграции учебной и профессионально-педагогической деятельности руководителя и учителя и демократизации управления учебным процессом (образовательным учреждением в целом).*

Первая закономерность продиктована тем, что знания, которые осваивает взрослый человек, оцениваются в ходе его трудовой деятельности. Чем больше учебная деятельность связана с трудовой, тем эффективнее идёт процесс личностного и профессионального роста учителя.

В основе второй закономерности лежит открытие психологов: эффективные личностные и профессиональные изменения происходят только при высокой сознательности и активности обучающихся.

Этими двумя посылками был обусловлен ряд практических мер и шагов, предпринятых Управлением образования г. Краснодара. Во-первых, была создана сеть обучающих семинаров для управленцев. Вот уже третий год ежемесячно проводится научно-теоретическое и практическое информирование (учёба) работников аппаратов городского Управления общего и профессионального образования и отделов образования четырёх административных округов г. Краснодара, городского научно-методического и аттестационного центра, представителей педагогической общественности. Заместители главы администрации города, начальники департаментов, управлений, руководители различных ведомств, юристы, экономисты регулярно встречаются с работниками руководящих органов системы образования, отвечают на вопросы, информируют, дают пояснения.

Учреждена двухгодичная школа резерва руководителей образовательных учреждений, имеющая свою программу с теоре-



тической и практической частью. Сделаны первый выпуск — 30 педагогов и новый набор — 70 перспективных учителей, заместителей директоров. Поскольку талантливый учитель отнюдь не означает толковый руководитель, его нужно серьёзно «образовывать».

Заработал постоянно действующий семинар для молодых директоров (со стажем работы в должности до 3 лет). Их учёба организована по сессионному принципу: осенняя — зимняя — летняя сессии. Она включает в себя изучение «вечных» проблем управленцев и успешного опыта коллег. Не оставить начинающего директора один на один со множеством сложностей и затруднений — таково назначение этих занятий. Тем более что в течение двух последних лет произошло значительное обновление руководителей: каждый третий директор образовательного учреждения — из числа вновь назначенных.

Ежемесячно весь директорский корпус общеобразовательных учреждений собирается на семинары-совещания, посвящённые самым актуальным управленческим проблемам. Для всех категорий заместителей директоров образовательных учреждений разработаны свои проблемные семинары. Каждый выбирает наиболее значимое и востребованное для своего учреждения.

*Профессиональную (управленческую) компетентность руководителя мы рассматриваем как сплав управленческих знаний, умений и опыта, а также личностных качеств лидерской и творческой направленности.* Психологическое тестирование первого выпуска школы директорского резерва показало, что 94% прошедших обучение проявили психологическую готовность и способность стать директорами образовательных учреждений. Двенадцать из них уже возглавили школы.

Организована и совершенствуется система работы в педколлективах по психолого-педагогическому и методическому информированию, просвещению и обучению учителей. Опыт свидетельствует: *противоречие между школьными образовательными стандартами и реальными учебными достижениями учащихся должно быть источником целей и содержания профессионального роста (повышения квалификации) учителей.* Вот почему наиболее перспективной формой, содействующей профессиональному развитию педагогов, мы считаем проведение на диагностической основе методической учёбы на местах — обучение всего педколлектива или отдельных его подразделений. *Приращение профессионализма учителей должно быть непрерывным, длительным процессом, сопровождаемым систематической помощью и поддержкой высококвалифицированных специалистов.*

Опыт рождает новый опыт: методическое консультирование и семинары по психолого-педагогическим вопросам для всех учителей высветили необходимость дополнительного обучения школьной администрации по сходным проблемам с акцентом на управленческий аспект.

обслуживания, указанных в п. 1.13 раздела «Наименование учреждений» Списка, а также периоды работы в должности музыкального руководителя засчитываются в стаж работы при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), независимо от времени, когда выполнялась эта работа.

Работа в должности учителя начальных классов общеобразовательных учреждений, указанных в п. 1.1 раздела «Наименование учреждений» Списка, учителя расположенных в сельской местности общеобразовательных школ всех наименований (за исключением вечерних (сменных) и открытых (сменных) общеобразовательных школ) включается в стаж работы независимо от объёма выполняемой учебной нагрузки.

Работа в учреждениях здравоохранения, указанных в п. 1.14 раздела «Наименование учреждений» Списка, засчитывается в стаж работы только в должностях воспитателя и старшего воспитателя.

В стаж работы засчитывается:

**а)** работа в должности директора (начальника, заведующего) учреждений, указанных в п. 1.1, 1.2 и 1.3 (кроме детских домов, в том числе санаторных, специальных (коррекционных) для детей с отклонениями в развитии) и п. 1.4–1.7, 1.9 и 1.10 раздела «Наименование учреждений» Списка, за период до 1 сентября 2000 года независимо от ведения преподавательской работы. Указанная работа за период с 1 сентября 2000 года засчитывается в стаж работы при условии ведения преподавательской работы в том же или другом учреждении для детей (не менее 6 часов в неделю — 240 часов в год), а в учреждениях среднего профессионального образования, указанных в п. 1.10 раздела «Наименование учреждений» Списка, — при условии ведения преподавательской работы (не менее 360 часов в год);

**б)** выполнявшаяся при нормальной или сокращённой продолжительности рабочего времени, предусмотренной трудовым законодательством, работа в должностях директора (начальника, заведующего) детских домов, в том числе санаторных, специальных (коррекционных) для детей с отклонениями в развитии, а также заместителя директора (начальника, заведующего) по



учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, производственной, учебно-производственной и другой работе, непосредственно связанной с образовательным (воспитательным) процессом, учреждений, указанных в п. 1.1–1.7, 1.9 и 1.10 раздела «Наименование учреждений» списка, независимо от времени, когда выполнялась эта работа, а также ведения преподавательской работы;

**в)** работа в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего) учреждений, указанных в п. 1.8, 1.12 и 2 раздела «Наименование учреждений» Списка за период до 1 ноября 1999 года.

Работа в должностях педагога, педагога-воспитателя, медсестры ясельной группы засчитывается в стаж работы за период до 1 января 1992 года.

Работа в должностях помощника директора по режиму, старшего дежурного по режиму, дежурного по режиму, организатора внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитателя-методиста, инструктора слухового кабинета, родителя-воспитателя, а также в должностях, указанных в Списке, в детских домах семейного типа засчитывается в стаж работы за период до 1 ноября 1999 года.

Работа в должностях социального педагога, педагога-психолога и инструктора по труду засчитывается в стаж работы в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, указанных в п. 1.3 раздела «Наименование учреждений» Списка, в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, указанных в п. 1.5 раздела «Наименование учреждений» Списка, в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа, указанных в п. 1.6 раздела «Наименование учреждений» Списка, в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, указанных в п. 1.11 раздела «Наименование учреждений» Списка, и в учреждениях социального обслуживания, указанных в п. 1.13 раздела «Наименование учреждений» Списка.

Работа в должностях, указанных в п. 2 раздела «Наименование должностей» Списка, в учреждениях, указанных в п. 2 раздела «Наименование учреждений» Списка, за периоды начи-

У нас не вызывает сомнений: *процесс повышения квалификации учителей должен учитывать потребности школы*. Не могу не согласиться с Т.И. Шамоной: «Учитель, как и раньше, работает, исходя из старой нормативно-исполнительной парадигмы, тогда как его новые функции (исследовательская, диагностическая, коррекционно-развивающая и др.) требуют овладения основами инновационной, проектировочной, коммуникативной, рефлексивной, управленческой деятельности... Недостаток этих умений у работающих учителей может быть преодолен не только в системе дополнительного профессионального образования, но и в школе».

Наш скромный опыт подтверждает: *профессиональный рост учителей должен строиться на основе совместного решения проблем*. Это не исключает учёта индивидуальных потребностей педагогов, но в не меньшей степени профессиональный рост учителя должен строиться на коллективном обсуждении и поиске решения общих для всех проблем. Групповые проекты, коллективная опытно-экспериментальная работа — наилучшие способы повышения квалификации. Такое сотрудничество разрушает свойственный учительской профессии индивидуализм, рождает атмосферу взаимодействия, профессионального обогащения каждого, создаёт поле общих норм и ценностей, множит усилия школы по повышению качества образования. Без этого можно добиться положительных изменений в практике отдельного учителя, но рассчитывать на прорыв в работе всего педколлектива не приходится.

Так мы вышли на *третье важнейшее направление — необходимость массового вовлечения педагогических коллективов в творческо-поисковую деятельность*. Было принято решение, подкреплённое всеми необходимыми мерами: создать муниципальные экспериментальные площадки г. Краснодара. В отличие от уже существовавших федеральных экспериментальных площадок, которых в г. Краснодаре 13, что составляет треть от их общего числа в Краснодарском крае, и краевых в 20 городских общеобразовательных учреждениях, муниципальные экспериментальные площадки — явление иного порядка. Исследование способов их деятельности — самый короткий и, хочется верить, продуктивный путь к преодолению противоречий между изменившимися требованиями к развитию образования и недостаточной готовностью учителей и руководителей школ к решению этой проблемы.

Образовательные учреждения в соответствии с разработанным Положением о муниципальных площадках развернули работу, алгоритм которой включал в себя диагностику ситуации в своём учреждении (нахождение «узких мест», трудностей, противоречий), попытку сформулировать проблему, (консультации со специалистами городского управления образованием и методистами окружных и городской методической службы), подготовку проекта, заявку об участии в Экспертный совет, обсуждение проекта, корректировку, защиту, получение статуса



экспериментальной площадки или кандидата (если проект требовал доработки). Этот статус образовательные учреждения получают на 3 года. В настоящее время насчитывается 18 площадок — это 6% от общего числа учреждений образования всех ступеней и видов.

Помимо текущей работы, включающей проведение семинаров для других школ и публикаций в газете «Панорама образования», свои конкретные наработки и достижения муниципальные экспериментальные площадки демонстрируют на общегородской августовской Педагогической выставке в самых различных видах: экспозиции, пристендовые доклады, педагогические студии и т.д. Муниципальные площадки — явление многогранное, перспективное: глава администрации г. Краснодара учредил денежные гранты наиболее плодотворно работающим общеобразовательным учреждениям: например, на реализацию общественнозначимых проектов в 2004 году было выделено 210 тыс. рублей.

В процессе реализации проектов от педагогических коллективов требуется *высокий уровень понимания теоретических оснований предъявляемого содержания обучения и воспитания школьников*. Эта работа предполагает коррекцию профессиональных компетенций учителя в области педагогических, методических и специально-предметных знаний. Дело трудное, нередко болезненное; здесь нужны постоянная рефлексия учителя, критическое осмысление своего опыта работы, своих устоявшихся, но уже, как правило, не работающих установок и стереотипов. На помощь вновь пришла методическая учёба: адаптировать теоретические знания к практической ситуации, оказать помощь в оценке продуктивности вносимых в практику работы школы изменений, объяснить практикам теоретические основания тех или иных образовательных идей — вот её главное назначение на этом этапе.

Именно в этот период в г. Краснодаре был объявлен общегородской смотр-конкурс «Лучшая модель методической работы в образовательном учреждении». Помимо Положения о смотре-конкурсе, *школы получили ёмкое приложение «О современных подходах к организации и оцениванию эффективности работы методических служб общеобразовательных учебных заведений»*. С одной стороны, этот ориентир для подготовки к участию в конкурсе, с другой — чёткая программа деятельности по выведению методической работы в школах на качественно новый уровень. И вновь консультации, учёба (самыми «заказываемыми» лекционно-практическими занятиями для руководителей методических объединений учителей и полных педагогических коллективов стали «Новое педагогическое мышление», «Современный урок: замысел, анализ, самоанализ», «К вопросу об обобщении педагогического опыта»). Сам смотр-конкурс вылился в многомесячный непрерывный процесс повышения квалификации школьных администраторов и учителей. Победителей определяло жюри из сотни заместителей директоров по научно-ме-

ная с 1 января 2001 года засчитывается в стаж работы при наличии одновременно следующих условий:

- на 1 января 2001 года у лица имеется стаж работы в должностях в учреждениях, указанных в Списке, продолжительностью не менее 16 лет 8 месяцев;
- у лица имеется факт работы (независимо от её продолжительности) в период с 1 ноября 1999 года по 31 декабря 2000 года в должностях в учреждениях, указанных в п. 2 раздела «Наименование должностей» и в п. 2 раздела «Наименование учреждений» Списка.

В стаж работы засчитывается работа в должностях, указанных в Списке, в следующих структурных подразделениях государственных и муниципальных организаций (независимо от того, предусмотрены эти организации в Списке или нет):

- общеобразовательные школы всех наименований (за исключением открытой (сменной) общеобразовательной школы);
- гимназия;
- межшкольный учебно-производственный комбинат трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся (межшкольный учебный комбинат);
- школа-интернат;
- детский сад;
- ясли-сад (сад-ясли);
- детские ясли;
- техникум;
- колледж;
- училище;
- лицей.

Работа за период с 1 ноября 1999 года в должностях, указанных в Списке, в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, открытых (сменных) общеобразовательных школах, в центрах образования, в вечерних (сменных) профессиональных училищах и в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (средних специальных учебных заведениях), засчитывается в стаж работы при условии обучения в указанных учреждениях не менее 50% детей в возрасте до 18 лет.

Работа, осуществляемая в предусмотренных Списком должностях в учреждениях Российской Федерации за границей, засчитывается в стаж работы на общих основаниях в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.



## Литература

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года // Вестник образования. 2002. № 2.

2. Шамова Т.И. Переподготовка руководителей образовательных учреждений // Педагогика. 2003. № 6.

3. Гаргай В.В. Повышение квалификации учителей на Западе: новые подходы // Педагогика. 2003. № 2.

4. Поташиник М.М. Управление качеством образования в вопросах и ответах // Народное образование. 2002. № 6.

5. Баранов А.А. «Подводные рифы» социального неравенства: чем они грозят нашей школе? // Директор школы. 2003. № 10.

6. Бакурадзе А. Магия воодушевления, или В чём заключается умение мотивировать педагогов на эффективную работу // Директор школы. 2003. № 6.

тодической работе, присутствовавших на защите лучших моделей. Всего же участниками смотра-конкурса стали более 40 школ. Двум школам-победительницам в своих номинациях «Лучшая модель методической работы в школе нового типа» и «Лучшая модель методической работы в общеобразовательной школе» был присвоен статус муниципальной экспериментальной площадки, а заместители директоров этих учебных заведений получили звание «Лучший завуч года города Краснодара».

*Повышение квалификации учителей и руководителей должно стать составной частью целостной и долгосрочной программы развития образования.*

В последние годы идея непрерывного образования всё более укрепляется в общественном сознании. Педагоги-теоретики и практики всё настойчивее говорят о *необходимости баланса личных и профессиональных потребностей учителя*, с одной стороны, и *системных потребностей школы* с другой. При разумном управленческом подходе любая акция, отдельно взятое мероприятие или движение, кампания или процесс могут дать искомую гармонию. В качестве примера приведу возрождённый три года назад на городском уровне (помимо окружного) профессиональный конкурс «Учитель года города Краснодара». Учебно-инструктаж школьных администраторов, учебные консультации потенциальных участников конкурса, Неделя методической учёбы и психологических тренингов для прошедших заочный тур конкурсантов, учёба членов номинационных и предметных жюри, учебное консультирование членов Экспертной комиссии — таков неполный перечень мер, направленных на то, чтобы каждый участник — независимо от его роли в конкурсе — был компетентен на своём месте.

Результаты этой работы не заставили себя долго ждать: если в 2002 году до половины участников конкурса «Учитель

года города Краснодара» в ходе конкурсных испытаний преимущественно демонстрировали методы трансляции знаний с минимальной самостоятельной работой учеников на учебных занятиях, без осуществления индивидуальной и коллективной рефлексии, то в 2004 году им были по плечу проектное обучение, учебные дискуссии, информационные технологии, научение школьников приёмам самообразования — словом, то, что нацелено на развитие личностных возможностей и интересов учащихся. А победа на Всероссийских конкурсах «Лидер в образовании», «Школа XXI века», а теперь и участие от региона краснодарцев в «Лучших школах России» убеждают: создание оптимальных условий для развития руководителей образовательного учреждения, учителей приносит положительный результат и школе, и педагогу.

Более 60% из 100 опрошенных краснодарских учителей отметили, что «очень значимы» для них моральные меры поощрения, полученные на ниве профессиональной деятельности. На мой взгляд, управленцы системы образования различных уровней недооценивают этот факт. Огромным стимулом для педагогов, руководителей, учащихся, попечителей и спонсоров стало учреждение нашим Управлением образования «Золотой книги образования города Краснодара». Не более 10 имён может быть вписано в неё за год. Как и не более 10 дипломов «Элита образования» вручаются самым успешным, хотя достойных претендентов сотни. Какой уж тут «образовательный пессимизм»!

Международная конференция в Гамбурге (1997 г.) определила: образование взрослых — ключ к XXI веку. Правительства всех стран призвали считать его одним из приоритетов образовательной политики.

Считаем. Действуем. И помним слова поэта:

Час ученичества... Он в жизни каждой  
Торжественно неотвратим!