

## СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ НУЖНЫ общественные эксперты-консультанты

### Как их подготовить



**Михаил Викторович Богуславский,**  
*профессор кафедры педагогики  
Московского института открытого образования,  
член-корреспондент РАО*



**Любовь Николаевна Буйлова,**  
*заведующая кафедрой педагогики  
дополнительного образования детей  
Московского института открытого образования,  
кандидат педагогических наук*

Президентская инициатива «Наша новая школа» требует учителя высокой квалификации, прошедшего профессиональную подготовку и аттестацию. От учителя во многом зависит успешное строительство новой школы. В этой ситуации системе образования понадобится отряд квалифицированных общественных экспертов. О требованиях к их подготовке — публикуемая статья.

- общественные эксперты • разрешение профессиональных проблем
- разработка образовательных программ • методические комплексы

**В** условиях последовательной демократизации страны и формирования гражданского общества большое значение приобретает подготовка высококвалифицированных общественных экспертов-консультантов в сфере образования. Особую актуальность эта проблема получает в условиях реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», где большое внимание уделяется развитию и существенному совершенствованию системы переподготовки и повышения квалификации руководителей и педагогов образовательных учреждений.

В концепции национальной образовательной инициативы указывается, что «образовательные программы переподготовки и повышения квалификации учителей должны строиться по модульному принципу, гибко изменяться в зависимости от интересов педагогов, в свою очередь, обусловленных образовательными потребностями учащихся. В ходе реализации таких программ должны использоваться современные информационные технологии. Образовательные программы повышения квалификации смогут реализовываться не только на базе институтов повышения квалификации, но и на базе педагогических и классических университетов, других образовательных организаций, оказывающих качественные услуги непрерывного образования».

Наряду с этим подчёркивается: «стимулом качественного педагогического труда призвана стать новая аттестация педагогических и управленческих кадров, которая «предполагает периодическое подтверждение квалификации педагога и её соответствие современным и перспективным задачам, стоящим перед школой. Особое значение приобретёт и аттестация управленческих кадров, чья деятельность в большей степени должна быть связана с решением сложных задач организации школьного хозяйства, обеспечением всего комплекса качественных условий реализации образовательных программ».

Это обуславливает необходимость подготовки *общественных экспертов-консультантов*

*в сфере образования, специалистов, прошедших соответствующую профессиональную подготовку к участию в методической и научной поддержке реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа».*

Цель подготовки общественных экспертов — оказывать содействие участникам образовательной инициативы в актуализации и систематизации теоретических представлений о сущности экспертно-консультационной деятельности в образовании, совершенствовать способы профессионального оценивания проектов в нашей сфере. Системное решение проблемы мы видим в концептуальных принципах, которые предполагают:

- *соотносимость и согласованность методологических подходов к реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»;*
- *системность и комплексность содержания образования, предлагаемого к освоению общественными экспертами;*
- *проработанность механизмов эффективного использования экспертного потенциала региона.*

*Стратегическая цель повышения квалификации — конструктивное изменение региональной образовательной среды, с субъектами которой организаторы и участники деятельности по реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» соотносятся в различных позициях.*

На этом пути предстоит концептуально и методологически обосновать способы эффективного повышения квалификации организаторов и участников деятельности, создать условия для углубления их профессиональных знаний и навыков, а также приобретения новой специальности. Для этого предстоит определить сущность, содержание и формы повышения квалификации общественных экспертов с учётом

специфики их деятельности; создать профессиональную обучающую среду, адекватную требованиям и специфике деятельности; определить пути дальнейшего непрерывного самообразования общественных экспертов и тех, кто участвует в создании, проектировании новой школы.

В рамках национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» повышение квалификации невозможно без глубокого анализа и проектирования развития региональных образовательных систем. Этот подход кардинально смещает функции и назначение повышения квалификации, *делает саму эту сферу своего рода основой развития региона. Система профессионального роста, таким образом, выходит из подчинённой и обслуживающей роли и начинает рефлексивно ассимилировать региональную систему, делая её предметом анализа и проектирования. Такой рефлексивный выход в позицию, ответственную за развитие региональных образовательных систем, делает повышение квалификации центром инновационного движения в образовательном пространстве региона, подлинным ядром и механизмом развития регионального образования.* Но такая роль повышения квалификации возможна только при организации научных исследований образовательного пространства региона, при обоснованном прогнозе его развития.

Специфика такого повышения квалификации экспертов и других участников реализации национальной образовательной инициативы в том, что это — *целенаправленно организуемый процесс создания широкого спектра возможностей для освоения работниками образования эффективных способов разрешения профессиональных проблем, затруднений, противоречий, конфликтов.* При этом очень важно сформировать мотивацию педагогов к самообразованию, самосовершенствованию, установку на саморазвитие. Всё это поможет изменить представления о профессионализме работающих в образовании специалистов. В образовательных учреждениях наряду с учителями-предметниками работают сегодня педагоги-психологи, педагоги-технологи, педагоги-организаторы, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, менеджеры. На подходе — введение должностей экспертов, тьюторов, уполномоченных по правам ребёнка, юристов. Значит, *организаторы повы-*

*шения квалификации должны быть способны своевременно уловить направленность изменений, обусловленных вызовами времени, и привести все программы и способы подготовки экспертов в соответствие с ними.*

Повышение квалификации организаторов реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» рассчитано на подготовку преподавателей, экспертов, сетевых администраторов, тьюторов, консультантов, менеджеров. Такая номенклатура специальностей свидетельствует о том, что *большинство предлагаемых ролей достаточно ново для работников образования. Лишь немногие из них имеют знания и умения, необходимые для такой деятельности, владеют необходимыми социально-педагогическими практиками.* Поэтому предстоит преобразовать психолого-педагогические и общеметодические знания и умения участников деятельности в соответствии с этими новыми специальностями. А это возможно при создании гибкого, подвижного, квалификационного процесса, основанного на модульном принципе построения содержания образования и при повышении квалификации в зависимости от индивидуально-профессиональных качеств каждого участника реализации национальной образовательной инициативы. Такая модель повышения квалификации включает проектные формы работы, рефлексия, субъектную позицию участников процесса.

Какими же, по нашему мнению, должны быть содержание и способы повышения квалификации экспертов и других участников процесса реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»?

Разработка пакета программ для этой цели — задача, требующая методологического обоснования повышения квалификации в условиях интенсивного развития информационных и коммуникационных технологий, учёта особенностей

профессионально-личностного развития специалистов. Концептуальной основой формирования системы повышения квалификации в рамках этого процесса является *реализация компетентностного подхода*. В этом аспекте компетенции включают не только современные научные знания, но и различные аспекты профессиональной деятельности, а также *сугубо личностные установки*. Как следствие, образовательные программы, моделируемые в компетентностном русле, имеют интегративный характер и включают в себя когнитивные, операционально-технологические и мотивационно-поведенческие компоненты.

Каждая из таких программ формируется как целостная образовательная среда, направленная не только на ознакомление с новыми тенденциями в сфере образования, но и на обеспечение комплексной оптимизации профессиональной деятельности. При разработке пакета образовательных программ должны быть определены и представлены обоснования тематики образовательных программ, принципы отбора, структурирования содержания образования, основания для формирования целевых учебных и консультационных групп специалистов из регионов; организация методического сопровождения реализации программ повышения квалификации и консультирования общественных экспертов и других специалистов, привлечённых для реализации национальной образовательной инициативы. Для их профессионального обогащения придётся разрабатывать различные информационно-справочные и аналитические материалы, готовить базу данных о типичных затруднениях при реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», организовывать сетевое взаимодействие специалистов. Понадобятся и вариативные блоки образовательных программ повышения квалификации и прилагаемые к ним методические комплекты и диагностические методики.

Программы, предлагаемые организаторам деятельности профессионального сообщества по реализации поставленных задач, составляют *базовую основу знаний о способах реализа-*

*ции национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»*, формируют готовность специалистов к этой деятельности по таким направлениям: повышение квалификации участников проекта, мониторинг его реализации, оказание консалтинговых услуг, проведение семинаров и итоговой научно-практической конференции, использование экспертного потенциала региональной системы образования.

Образовательные программы повышения квалификации должны соответствовать требованиям локальных документов, иметь типовую структуру, быть рассчитаны не менее чем на 72 учебных часа, реализовывать модульный принцип построения курса повышения квалификации. С учётом категориальных характеристик участников процесса программы могут быть подготовлены к освоению в дистанционном режиме.

В основу структуры содержания программы и учебных курсов целесообразно положить *модульный принцип* повышения квалификации в целом или по специальностям как целостную совокупность курсов-моделей или блоков-модулей, каждый из которых создаёт представление об определённой предметной или проблемной области национальной инициативы и поэтому является относительно самостоятельной, автономной частью содержания. Каждый из курсов-модулей может быть составлен из микромодулей, которые, с одной стороны, все вместе составляют единый, логически завершённый смысловой блок содержания, а с другой — могут использоваться как независимые части. Модули могут строиться и как варианты разноуровневого представления материала. Такое структурирование содержания позволяет при формировании образовательных программ достичь их гибкости, вариативности, индивидуализации.

Принципы и правила модульного построения курса интегрируют идеи дифференциации, оптимизации и проблемности обучения и базируются на теории деятельности, поэтапного формирования соответствующих компетентностей.

В структуру модуля входят:

- комплексная цель модуля и частные дидактические цели учебных элементов;
- содержательные учебные элементы, из которых складывается профессиональная компетентность организаторов и участников деятельности в процессе освоения модуля;
- рекомендации организаторов и участников процесса по освоению модульного содержания посредством чётко выстроенной системы заданий, соответствующих этапам овладения информацией и логике её применения в рамках предстоящей деятельности;
- обобщение в виде сравнительных таблиц, диаграмм;
- демонстрационный материал;
- задания для входного и итогового контроля.

Формирование образовательных программ из заданных модулей может осуществляться двумя способами:

- а) составляются стабильные программы для различных категорий организаторов и участников процесса, их различных квалификационных уровней и задаётся стандарт овладения программой в виде контрольных заданий;
- б) участник процесса повышения квалификации формирует собственную индивидуальную программу, соответствующую его личностным потребностям в рамках выбранной специализации.

Методические комплекты к образовательным программам оформляются в виде методических пособий, рассчитанных на два типа групп:

- учебные, формирующиеся из работников разных образовательных учреждений и направленные на решение профессиональных проблем, восполнение основных знаний, позволяющих качественно выполнять практическую работу;
- целевые, состав которых определяется субъектом Российской Федерации под программу, учитывающую способы реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» в конкретных условиях.

Диагностические методики обеспечивают возможность проводить диагностику, в том числе в дистанционном режиме с компьютерной обработкой результатов. Их целесообразно готовить по каждому из учебных модулей программы

и предусматривать их ориентацию на возможность самопроверки. Диагностические методики сопровождаются пояснительными записками с описанием задач и технологий диагностики.

Словарь ключевых понятий разрабатывается на основе базовой концепции повышения квалификации и оформляется в соответствии с общеизвестными требованиями.

В целях повышения квалификации общественных экспертов и других участников процесса реализации национальной образовательной инициативы целесообразно проводить индивидуальные и групповые консультации (в рамках консалтинговых услуг), а также семинары-практикумы, посвящённые дискуссионным проблемам модернизации российского образования. По теме семинаров весьма полезно подготовить информационно-справочные и аналитические материалы.

Результаты реализации образовательных программ можно отразить в итоговых предложениях по повышению эффективности реализации национальной образовательной инициативы.

Основной формой повышения квалификации общественных экспертов, сетевых администраторов, тьюторов, консультантов, учителей, менеджеров организаторов является создание учебных групп в составе не менее 25 человек. Освоение образовательных программ в группах осуществляется в традиционном режиме с использованием современных информационных и коммуникационных технологий.

Члены группы должны быть в состоянии помочь другим. Для этого важно принимать участие в постановке целей предстоящей работы и выработке плана их реализации. Разделение на «слушателей» и «преподавателей», конечно же, условно, должен существовать единый неформальный коллектив, где все учатся

у всех, где ведущими становятся правила клубных отношений и взаимодействия. Реализовать поставленные задачи можно, создавая в группе благоприятный микроклимат, внутреннюю психологическую атмосферу теплоты, уважения мнений и взглядов; организовать плодотворное общение как по вертикали, так и по горизонтали; вскрывая потенциальные конфликты и перенося их в плоскость конструктивного решения; вовлекая как можно больше членов группы в совместное принятие решений.

Общественные эксперты и другие участники процесса реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» должны хорошо владеть современными способами коммуникации, образовательными технологиями и источниками информации, различными способами консультирования — с помощью телефона, электронной почты, теленаставничества и так далее.

Активное взаимодействие между экспертами и другими участниками реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» проходит в группах самоподдержки, в процессе теледискуссий и телеконференций, обмена письменными и компьютерными сообщениями в синхронном и асинхронном режиме. Для этого участники проекта в процессе повышения квалификации должны освоить способы ввода информации в компьютерные банки данных; представления материалов в виде обучающей компьютерной программы, сценария для записи на видеомэгнитофон или для телевизионной съёмки; стандартизации компонентов учебных курсов и программ для всех дисциплин.

Ожидаемые результаты — это эффективная качественная подготовка общественных экспертов и других участников реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»; активизация и совершенствование их дальнейшей профессиональ-

ной, экспериментальной и инновационной деятельности. Апробация новых концептуальных, содержательных, технологических подходов к совершенствованию деятельности в сфере повышения квалификации работников образования.

Всё это и должно стать основой развития региональных образовательных систем и российского образования в целом. **НО**



#### ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

На вопросы отвечает **Елена Леонидовна Болотова**, профессор кафедры дисциплин государственно-правового цикла юридического факультета Университета РАО.

**?** В нашем техникуме введена должность «Начальник отдела информатизации» вместо заместителя директора по информатизации. Насколько это оправданно? Насколько распространена эта должность? Какой должен быть отпуск, если данный человек имеет педагогическую нагрузку больше ставки?  
*Юрий Николаевич*

Насколько это оправданно, должен решить коллектив техникума, так как штатное расписание может меняться только по решению самого коллектива или органов его самоуправления. Должность начальника отдела говорит о том, что у вас организовано структурное подразделение, выполняющее обслуживающую функцию (не только образовательного процесса, но и административно-хозяйственной деятельности). Работники этого отдела не являются педагогическими работниками. Поэтому ежегодный отпуск у них составляет 28 календарных дней, но, учитывая особенности их труда, после аттестации рабочих мест локальными актами организации может быть установлена не только доплата за условия труда, но и дополнительный отпуск.

**?** Снимается ли высшая категория при пере- квалификации из воспитателя в заведующую ДОУ, т.е. при переходе на должность заведующей? *Майя*

На должность заведующей должна быть совсем другая, отдельная квалификационная категория. Аттестация по должности «руководитель организации» не приравнивается к аттестации по должности «воспитатель». Это совершенно разные цели, задачи и функционал.