

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «Образование» как инновация



Сергей Поляков,
*профессор кафедры психологии Ульяновского
государственного педагогического университета,
доктор педагогических наук*

Анализировать проект с позиций инноватики можно двумя способами.

Первый — выписать из соответствующих документов основные идеи проекта и сравнить его с положениями инноватики.

Второй — брать материалы, относящиеся к разным слоям реальности НПО. Мы пойдём вторым путём и будем опираться на различные открытые источники.

В документах по национальному проекту «Образование» обозначены четыре задачи:

- обеспечение системного изменения развития образования;
- содействие развитию гражданского общества;
- содействие развитию современного образовательного менеджмента;
- поддержка лидеров образования как выявление и распространение образовательных образцов инновационной практики.

Что имеется в виду под этими задачами, в «идейной части» документов не сказано.

В рекомендациях по отбору участников конкурса инновационных школ акцентируются такие формулировки и критерии:

- в качестве инновационных рассматриваются образовательные

учреждения внедряющие инновационные программы (однако, что такое инновационные программы, в рекомендациях не объясняется);

- оценка результатов инновационных программ;
- применение школами современных образовательных технологий (в качестве конкретных рекомендуемых показателей по этому критерию называется относительное число педагогов, прошедших обучение новым технологиям, и динамика числа использующих новшества);
- наличие программ развития образовательного учреждения.

К возможным инновационным составляющим программы отнесены: наличие в школе предшкольной образовательной подготовки, освоение компетентностного подхода в обучении, профилизация и индивидуализация обучения.

Этот список необходимо прокомментировать. Во-первых, в нём перечисляются

не конкретные новшества, а скорее инновационные направления, области (что разумно для общего документа). Во-вторых, в методических рекомендациях говорится о важности конкретных характеристик при описании соответствующей школьной инновации: аргументация актуальности, указания на возможные ресурсы при реализации, цели и задачи работы по когнитивному направлению для данного учреждения, аргументация перспектив и возможной эффективности его освоения.

К инновационным аспектам демократического уклада школы в рекомендациях относятся новые организационные формы общественно-государственного управления (попечительские, управляющие советы и пр.), механизмы открытости информации о деятельности школы, формы выявления общественных мнений учеников, педагогов, родителей о школе.

Гораздо меньше инновационных аспектов в рекомендациях по конкурсу лучших учителей. В них акцент делается не на средства работы учителя, а на его результативность и известность.

Две два критерия этого конкурса связаны с инновациями: использование современных образовательных технологий и распространение опыта учителя.

Рассмотрим теперь эти материалы в категориях и понятиях инноватики.

Конкурс инновационных школ

В самом конкурсе два инновационных предмета: конкурсные условия и характер экспертизы документов. Конкурсные условия для ряда школ и регионов не более как инновация-модификация. Эти школы участвовали в конкурсах «Школа России», министерский конкурс воспитательных систем и пр., а также в региональных. Пожалуй, таких школ среди будущих победителей конкурса НПО было много.

Но были образовательные учреждения, которые впервые столкнулись с конкурсной ситуацией. Для таких школ (в Ульяновской области это 75% участников) конкурс оказался испытанием, потребовавшим существенного переос-

мысления работы и перспектив своей школы. Как бы формально ни отнеслись руководители школ к участию в конкурсе, тем не менее, участие в НПО в какой-то мере подталкивало к переоценке своей школы и своей деятельности. А это уже ближе к радикальной инновации. Кстати и само решение участвовать — не участвовать в конкурсе было для директоров школ ценностным актом (основанным на доверии — недоверии к нацпроекту, собственной склонности к участию — неучастию в новых ситуациях и понимании, оценке своей школы).

Другой инновационный аспект конкурса школ — общественный характер экспертизы. Пожалуй, для большинства региональных организаторов конкурсов это была радикальная инновация. Идея оценки образования не профессиональным, а внепедагогическим сообществом оказалась весьма необычной и неизбежно создавала ситуации сопротивления.

Внешнее сопротивление было слабым (с государством не поспоришь), но реальные процессы организации экспертизы вели к компромиссам: да, эксперты в комиссии не выступали как руководители школ и управлений образования. Но техническими работниками в комиссиях чаще всего были люди из образовательных структур. А ветеранские и общественные педагогические организации состояли из тех же педагогов, работавших в том числе и в конкурсных школах. Депутаты разного уровня — члены комиссий были нередко также работниками образования. Так что во многих регионах экспертами были преимущественно профессионалы. И это несколько уменьшало радикальность инновации.

Хорошо ли это? Да.

Какова была цель конкурса инновационных школ? Одна из провозглашённых задач НПО: выявление и распространение инновационных образцов.

Судя по данным регионов, выявление, точнее не столько выявление (почти все школы победители конкурса, к примеру, по Ульяновской области были известны в сфере образования и ранее), сколько подтверждение их известности, значимости, — произошло. Способствовало ли это распространению их опыта, идей — это другой вопрос, требующий подробного анализа и аргументации. Распространение инновации не сводится к информированию, за информированием следуют другие процессы, создающие в совокупности феномен распространения новшеств.

Конкурс лучших учителей

Условия конкурса в меньшей мере инновационные и оппонируют не к проектной стороне образовательной деятельности, а к результативной и имиджевой. Поэтому идею конкурентности для учителей скорее можно определить как нерадикальную модифицирующую инновацию, ибо учительские конкурсы («Учитель года», «Классный классный» и другие) в массовом педагогическом сознании существуют как факт.

Ориентация конкурса лучших учителей на результативность сделала его конкурсом не инновационных, а передовых, результативных учителей.

Составление отчётов — неизбежность учительской профессии, особенно в тех школах, что участвуют в экспериментальных программах.

У учителей — участников конкурса определённое напряжение вызвала последовательная ориентация конкурсных условий на устойчивую результативность и отчётливую доказательную аргументацию этой результативности.

Аргументация результативности в рамках «бумажного» варианта конкурса потребовала отнюдь не минимализма документов, как заявлялось в методических рекомендациях

и выступлениях руководителей НПО. И в рамках «бумажной» концепции экспертизы иного и быть не может, ведь экспертам необходимо хоть как то убедиться в достоверности фактов.

Современные технологии, о которых говорилось в условиях конкурса и в самих материалах учителей, скорее можно было оценить как нововведенческие, как применение того, что уже устоялось в практике образования в течение 15–20 лет.

Были, конечно, исключения, но весьма немногочисленные.

Изменение оплаты за классное руководство

По сути своей, это никакая не инновация (в смысле педагогическом). Да и в самом документе о новой оплате классных руководителей содержится весьма двусмысленная фраза о «вознаграждении» за деятельность классного руководителя.

Управленцами и рядовыми педагогами слово «вознаграждение» было прочитано как награда за повышенную работу. Но в самом документе новая оплата связывалась с количеством учеников в классе, а не с качеством работы.

Все попытки что-то изменить в деятельности классного руководителя никак не вытекали из исходного документа и носили характер «самостийных» — чаще всего региональных, реже школьных инициатив. Министерство образования и науки просто разработало весьма обтекаемые методические рекомендации о функциях классного руководителя.

На региональном уровне работы с классными руководителями инициативы «по мотивам НПО» носят противоречивый характер.

Мы отчётливо видим здесь две тенденции: повышение оплаты за классное руководст-

во как способ безграничной интенсификации труда классных руководителей (в этом ничего инновационного нет, это традиционный способ решать воспитательные задачи в нашей стране) и попытки *нормализовать* работу классного руководителя, введя нормы его деятельности в соответствие с оплатой. Во втором случае мы имеем парадоксальную «норму — инновацию». Инновация как правило — это *выход за норму*. В нашем примере инновацией оказывается *введение нормы* там, где её никогда не было (по крайней мере, в последние десятилетия).

Главное организационно-управленческое условие, позволяющее использовать новую ситуацию с оплатой классного руководителя для повышения эффективности воспитательной деятельности, — разработка внутришкольного нормативного документа о классном руководстве. Такой документ помогает упорядочить работу классного руководителя. В нём формулируются специфические требования к его работе, которые зависят от особенностей конкретной школы, её социального окружения, контингента учащихся.

Но может ли такой документ быть одинаковым для школ в 60, 400, 1300 учеников; для гимназии или общеобразовательной школы; для школ в столице и сельской местности?

Такой документ должен *отражать интересы, по меньшей мере, четырёх сторон*, имеющих отношение к деятельности классного руководителя в *конкретной школе*: самого классного руководителя, администрации школы, родителей и школьников, а также учитывать особенности школы, прежде всего число учеников в школе и в классах.

Задача управленцев, методистов, преподавателей повышения квалификации — стимулировать, консультировать внутришкольную управленческую работу по разработке этого документа, обучить школьных управленцев формам и технологиям его разработки и последующей работе с ним.

Можно назвать следующие организационно-управленческие предпосылки нормативизации работы классного руководителя:

- положение о деятельности классного руководителя, которое разрабатывается и утверж-

дается в самом образовательном учреждении;

- сложность работы классного руководителя оценивается как равная сложности работы учителя-предметника. Нормативное время работы классного руководителя — *7–10 часов в неделю непосредственной работы со школьниками и родителями (0,4–0,6 от ставки учителя)*. Эти цифры получены из соотношения оплаты классного руководителя и оплаты за преподавательскую деятельность учителя.

Но надеяться, что такие Положения вдруг инициативно появятся в школах, наивно. Необходима специальная работа по пропаганде этой идеи управленцам, школьной администрации и классным руководителям. Необходим модельный (обучающий) опыт разработки такого документа. Нужны образцы реализации идеи в конкретных школах, организация известности этих школ и их опыта, анализ и коррекция результатов введения, анализ рисков такой работы. Иными словами, необходима специальная работа по формулировке, распространению и освоению Положения о деятельности классного руководителя.

Конкурсы НПО как инновации

Анализ, проведённый группой специалистов АПК и ПРО под руководством Н.В. Немовой, свидетельствует о значительном преобладании инновационных программ, связанных с учебным процессом. Из 12 тематических позиций первые девять мест по распространённости в школах-победителях заняли именно около учебные программы (на первых местах программы, связанные с введением в образовательный процесс компьютерно-информационных технологий и профильным обучением).

Воспитательные инновационные программы заняли 10-е и 12-е места (!).

Пилотажный опрос опытных школьных работников дал однозначный результат: проблемы воспитания как более важные и трудные в сравнении с проблемами обучения называют практически все опрошенные, однако при этом инновационные воспитательные программы оказываются в положении «золушки».

В чём должна состоять работа экспертных групп?

Речь идёт не о результатах экспертиз. Он ясен — отобрать школы в соответствии с заданными конкурсом критериями и выработанными в центре и направленными в регионы показателями. Речь идёт именно о качественной работе экспертов как процессе. Существуют две модели такой деятельности: наращивание педагогической компетентности общественных экспертов и принципиальное необучение общественных экспертов педагогическим премудростям.

Идеология второй модели — сохранить иной — *непедагогический взгляд* на школу.

Обе модели нам представляются достаточно наивными и упрощающими ситуацию.

Есть, по крайней мере, ещё две: поисковая и процессуальная.

В первом случае ещё до экспертизы проводится диалог основных экспертных групп, цель которого сравнить видение школы с разных позиций (педагогических, политических, бизнес, общественных и т.д.). После такой процедуры начинается собственно экспертная работа.

В другой модели экспертов обучают, но не собственно педагогике, а *экспертной деятельностью*.

Стимулирование инновационных процессов

Именно об этой инновационной проблеме говорят разработчики, реализаторы НПО, ког-

да формулируют такие его частные задачи, как:

- развитие понимания НПО как стимульной технологии для развития образования;
- попытка сделать инновационный опыт учителей общим достоянием;
- рассмотрение конкурсов в качестве механизмов профессионального роста педагогов и управленцев;
- включение механизмов «заражения творчеством» коллег по образовательному делу.

Стимулирование (и регулирование) инновационных процессов включает три крупные задачи: 1) проявлять, оформлять и делать публичными школьные инновации; 2) распространять инновации и стимулировать освоение новшеств школой и учителем.

Деятельность по запуску НПО в 2006 году и основная деятельность в 2007 году направлены в основном на решение первой задачи. Вторая и третья задачи (распространение и нововведение) мыслятся в чрезвычайных упрощённых категориях: сделать опыт известным и внедрить его.

Рассмотрим некоторые управленческие и социальные задачи, связанные с развёртыванием этих процессов.

На стадии проявления, оформления и предъявления новшества важны следующие задачи: мотивирование школы и учителей на участие в конкурсе; развитие умения конкурсантов адекватно оформить материалы о своём новшестве, построить тексты, отражающие инновационную реальность, развитие умения адекватно предъявить свои инновации.

Прокомментируем эти задачи.

Мотивирование школы и учителей на участие в конкурсе

В 2006 году, конкурсность была невысокая. В некоторых регионах она не превышала 1,5 школы и 1,5 учителя на квотное

место. Проводились ли специальные исследования причин такой ситуации? Одна причина ясна: административная регулировка кому и в каком качестве участвовать. Была и другая причина — неверие учителей и директоров в государственные инициативы и честную борьбу.

Развитие умения конкурсантов адекватно оформить материалы о своём новшестве, построить текст, отражающие инновационную реальность

В 2006 года неудачи конкурсантов были связаны с недостаточным опытом адекватного описания педагогических инноваций авторами; верой в силу научного языка описаний. Условия конкурса подталкивали к демонстрации не столько инновационного опыта, сколько текстов, предъявляющих проектируемые и несуществующие инновации. Неинновационная школа со стабильными неплохими показателями, с написанной умелой рукой научного консультанта программой развития, которую школа и не намеревалась осуществлять — во всяком случае, в её инновационной части, вполне могла оказаться в числе миллионщиков.

Развитие умения адекватно предъявить свои инновации

В практике, связанной с конкурсами НПО и другими педагогическими конкурсами, мы сталкивались с ситуациями, когда в базовых текстах инновация, инновационный опыт поданы более менее адекватно, а в приложениях: компьютерных презентациях, анкетном материале, фотоиллюстрациях и т.п. «прочитывается» совершенно иное. Например: в качестве иллюстраций к заявленной инновационной работе по развитию доброжелательности отношений (психологическому климату класса) прилагаются фотографии спортивных и художественных выступлений успешных работ.

Распространение инноваций и инновационные проблемы НПО

Эта задача требует решения гораздо большего числа конкретных задач: адекватного информирования об инновационном опыте; создания положительного, привлекательного образа новшества; запуск механизма эмоцио-

нального заражения новшеством; построение программ по учебному освоению новшеств; стимулирование и поддержка пробных нововведений; наконец, самостоятельный пласт практического введения новшеств и его закрепления в школе.

Кроме общих деклараций о важности работы по распространению и внедрению, в документах НПО и в выступлениях его разработчиков мы ничего существенного не обнаружили.

Задача адекватного информирования об инновационном опыте, проявленном в конкурсах НПО, включает, на наш взгляд следующее:

- называние конкретных инноваций в формах, демонстрирующих их сущность, особенность, оригинальность;
- определение механизмов информирования (кто, в какой форме — текстовой, образной, «личных встреч» «рассказывает» о новшестве; авторитетность этих источников информации; тиражность информации, доступность массовому работнику образования);
- разработка *показателей* эффективной информированности (количество человек, знающих название новшеств и их авторов, количество работников, знающих основные идеи новшеств, и др.). Чтобы эти показатели имели управленческий смысл, необходима разработка *моделей* свершившегося информирования, их этапности, уровней, показателей достижения каждого уровня, методически основания фиксации этих уровней;
- *ресурсное* обеспечение (кто, в каких организационных формах, за какое время и за какое вознаграждение, финансовую и нематериальную поддержку осуществляет эту работу).

Создание привлекательного образа конкретных новшеств и эмоционального

Делиться надо! Или если бы Президент знал...

Приведённое ниже письмо было предназначено для публикации в № 7, 2008 г. в моей статье «Письма из Большого Га-дюкина» или «Жизнь, как она есть». Но рецензенты тогда отклонили письмо, выразив своё несогласие с моим комментарием, где я был на стороне учителя, поведавшего о своей обиде, перенесённом унижении, о несправедливости. Рецензенты сочли, что эта учительница неправа, и моя поддержка будет иметь только отрицательное значение. Письмо пришлось из статьи изъять, и я разослал его текст своим коллегам, знакомым практикам, чтобы узнать их мнение. Не скрою, к моему удивлению, многие поддержали не учителя и меня, а именно тех, кого я осуждал и высмеивал. Понял, что моя позиция не самоочевидна, что очень большое число работников образования думает не так, как я, о чём прямо говорю. Тем не менее, я подготовил новые аргументы и оставляю на суд читателей оценку ситуации, изложенной в письме учителя.

Уважаемый Марк Максимович!

Вы знаете, что при реализации приоритетного национального проекта «Образование» лучшим школам Президент выделил по миллиону рублей на развитие, а лучшим учителям – по 100 тысяч рублей премии. В число этих лучших в нашем районе попала и я. Не скрою, когда объявили, что меня так премируют, было приятно от того, что и до нас – учителей – очередь дошла, на нас обратили внимание. Ведь если судить по телевидению, то страна держится только на олигархах, фотомоделях и эстрадных звёздах.

Я заметила, что после объявления о моей премии со мной как-то все стало особенно приветливо, кто-то заискивал, а завуч сказала, что это награда всем учителям школы. Я тогда не придавала значения сказанного: восприняла последнее не в прямом, а в переносном смысле. Но перед тем, как поехать получать премию на районном форуме, директор мне разъяснила, что эта премия действительно не мне одной, а именно всем:

«Вы что же думаете, кроме Вас нам некого было представить? Знаете, сколько людей работало, чтобы Вам эту премию получить. Те документы, что Вы написали, не годились. И мы их переписывали много раз так, как требовали, кто-то отвозил, кто-то привозил, кто-то ещё что-то делал... Так что, если по-честному, по совести, то эти сто тысяч нужно... поделить на всех. Я думаю, что Вы и сами это понимаете... Во всех школах так и делают...».

Потом директор долго говорила что-то ещё, я уже ничего не слышала. Мне было противно от того, что так извращены оказались, как я считаю, абсолютные ценности «честность» и «совесть». Я сказала, что вообще отказываюсь получать эти деньги.

«инновационного заражения» включает решение следующих задач:

- выделение среди авторов новшеств (учителей, руководителей школ) тех, кто сам способен создать в устном или текстовом виде яркие, привлекательны образы своей работы; плановое обеспечение им возможности печататься, выступать, встречаться с коллегами;

- обеспечение возможностей «не пишущим» или «не так» пишущим, говорящим инноваторам работать с посредниками: журналистами, телевизионщиками, методистами, преподавателями повышения квалификации, умеющими подать новшество в «соответствующей упаковке»;

- организация привлекательных профессионально-педагогических «праздничных» событий в форме фестивалей, слётов, форумов с открытыми уроками, мероприятиями презентационного, демонстрационного характера;

- ориентирование в такой работе на молодых педагогов, студентов педагогических вузов, колледжей (слёты, фестивали, встречи, клубы и т.п. молодых педагогов);

- ресурсное обеспечение (кто, как, в какие сроки, в каких нормах деятельности, оплаты и поощрений это осуществляет). Важно максимально использовать ресурсы педагогических вузов и колледжей; молодых общественных движений;

- разработка показателей при решении задачи создания привлекательности образов новшества;

- разработка моделей (этапности, уровней, внутриобразовательных и внеобразовательных форм представления хода и результатов презентационного процесса).

Учебное освоение новшеств предполагает из решение таких задач:

- разработка специальной программы многоуровневого и «многоместного»

инноваторского обучения (ИПК, институты развития образования, методические центры, личные «школы мастеров» и пр.);

- анализ масштабного потенциала выявленных в процессе конкурсов инноваций. Организация инноваторского обучения;
- создание, обучение группы «технологов» инноваторского обучения (преподавателей, методистов, авторов новшеств. Освоение ими способов, форм эффективного обучения новшеству: деловых игр, тренингов, рефлексии совместной деятельности и пр.
- стимулирование в инноваторском обучении модельных (учебных) и пробных (на рабочем месте) действий обучающихся в духе осваиваемых новшеств;
- поддержка и развитие имиджа таких форм обучения, их презентация, реклама в СМИ и через каналы управленческой деятельности;
- управленческое обеспечение разработки, запуска, регулировки и анализа инноваторского обучения соответствующего масштаба;
- ресурсное обеспечение реализации программ инноваторского обучения;
- разработка поэтапных показателей хода и результатов их реализации.

С задачи поддержки работы по-новому и далее к поддержке нововведений в образовательных учреждениях и их закреплении в повседневности обучения, воспитания, управления центр усилий смещается к внутриорганизационной, внутришкольной работе.

Некоторые «внешние задачи» имеют смысл и на этом этапе инноваций. Это, прежде всего, поддержка внешними средствами имиджа школ и педагогов посредством внешних управленческих действий, действий общественно-политического характера и стимулирования соответствующих действий СМИ.

Какие закономерные барьеры, препятствия, пробелы возникает при реализации подобной логики работы на данном этапе НПО? Во-первых, как точно писал об этом

«Вот видите, какая Вы, как собака на сене: ни себе, ни людям», – упрекнула меня директор.

Я пошла за разъяснениями в районное Управление образования. Начальница, что меня приняла, сказала: «Премия выделена Вам, и получить её можете только Вы». Но после паузы добавила: «А уж как Вы ею распорядитесь: то ли банкет устроите для всех, то ли поделите среди коллег, то ли потратите на нужды школы – Ваше дело». Получалось, что моё имя нужно было только для того, чтобы деньги на кого-то выписать, а что до заслуг моих – то их нет.

Видя, как у меня потекли слёзы, как мне стало гадко от унижения, начальница (она меня хорошо знала, ибо когда-то была директором школы, которую я заканчивала) подошла ко мне у дверей и безысходно сказала, видимо, желая меня утешить: «Я тебя понимаю. Но жизнь сейчас стала такая». (Будто жизнь такой делают не конкретные люди, а какие-то мифические силы.) Я ничего не добилась и поехала в областной центр, в Департамент образования. Здесь я в который раз почувствовала, что такое бюрократия, что такое государственная власть, для которой я – то же, что таракан на стене.

Начальник меня не принял, хотя я приехала именно в его приёмные часы. Принял заместитель. Выслушал спокойно (ни один мускул на его лице не дрогнул), меня не осудил (и никого не осудил), но и не поддержал, а отстранённо предложил: «Вы изложите свою претензию письменно, мы назначим комиссию, проверим факты и, если они подтвердятся, то...».

Я посмотрела в безразличные и пустые глаза чиновника и поняла, что если я последую его совету, то, конечно, все откажутся и заявят, что никто меня не принуждал делиться персональной наградой со всеми.

Он всё понял и также бесстрастно сказал: «Да, да, обвинят Вас в оговоре и ещё в суд могут подать за клевету. Так что решайте сами, как Вам быть». Я поняла, что и здесь меня никто не защитит. Я оказалась перед выбором: получу сама выделенную мне награду-премию – меня возненавидят директор и коллеги; раздам её всем – сама себя уважать перестану.

Денег я не взяла. Как ими распорядились, не знаю. Но из школы я ушла. А всего-то, что я хотела купить на премию, – это ноутбук и принтер, чтобы, как Вы учили нас на лекциях, использовать компьютер дома при подготовке к урокам, и купить кое-что из одежды детям, а то они в обносках ходят.

Встретила тут свою бывшую директрису. Говорит, что в школах района деньги поделили между членами педколлективов безо всякого скандала и что я своим отказом ничего

не добилась. Захотелось уехать отсюда за тридцать земель.

Если бы Президент знал, во что превращаются его награды!

Я не стал этой учительнице писать о том, что нужно было бороться, что положительных идеалов без борьбы не бывает и т.п. А подумал о тех чиновниках, директорах и педагогах, которые прямо или косвенно создали эту ситуацию, о том, до чего людей доводят нищета и зависть, о том, кто воспитывает наших детей и внуков в школах и могут ли эти люди воспитать порядочность, достоинство и честь как высшее проявление этических ценностей — то, чем люди могли бы гордиться.

Конечно, я и тогда, и сейчас поддерживаю эту учительницу и негативно отношусь ко всем, кто ей не помог и кто её осудил.

Одна из директоров школы мне прямо написала:

«Эта учительница сама создала невыносимую для себя ситуацию. Ей нужно понять, что получить сто тысяч рублей, когда её коллеги получают не более семи тысяч в месяц, и не поделиться — это безнравственно. Она что, живёт сама по себе или она — член педагогического коллектива? Простую истину ей бы понять: «Делиться надо!».

Хочу обратить внимание читателя на то, откуда, из чьего лексикона пришла к нам эта сомнительная «истина».

Другая педагог написала мне:

«Когда я узнала, что получила сто тысяч рублей премии Президента, я сразу сказала, что устрою роскошный банкет для коллег на все эти деньги, и все меня поддержали».

Ещё мнение:

«Когда мне дали эти деньги, я измучилась, зная, что коллегам, директору, работникам Управления и администрации города — всем нужно что-то подарить. А как же, сто тысяч ведь! Мне достались слава, почёт, а всем — презенты. Если бы я этого не сделала, то испытывала бы на себе завистливые взгляды, а, возможно, и ненависть. Зачем мне это?».

Ещё мнение:

«В советские времена не всё было плохо. В частности, было принято, когда кто-то получал Государственную или иную премию, то награждённому доставалось звание, а деньги он отдавал на поддержку детских домов, развитие спорта, помощь инвалидам и т.д. Что тут плохого, безнравственного?».

Не буду продолжать, скажу только, что подобных мнений прочёл и услышал в разных вариациях много. Противоположных, поддерживающих автора письма было меньше. Их обобщённое суждение я привожу.

Конечно, учительница, награждённая грантом Президента, могла и дорогой банкет организовать, и просто праздничный стол с чаем и тортами накрыть для коллег, и пожертвовать могла полученную премию кому-то или на что-то.

К. Сумнительный (НО. 2006. № 8), чтобы нечто стало инновацией, недостаточно факта реализованного новшества, необходим второй факт — общественное признание новшества как результативного феномена.

Эта аналитическая идея ещё раз обращает организаторов национального проекта «Образование» к необходимости работы с этапами распространения новшеств, когда определяется, может ли стать новшество действительной инновацией.

Во-вторых, следует различать инновации в образовании и педагогические инновации. Инновации в образовании могут быть совсем непедagogическими (не меняющими процессы обучения и воспитания). Такие инновации решают социальные непедagogические задачи (очередное введение одиннадцатилетки или повышение зарплаты учителям). Большая зарплата создаёт лучшее социальное самочувствие работникам образования — очень важную вещь, однако не определяет их уровень профессионализма педагогов.

Теперь о некоторых собственно практических проблемах, связанных с реализацией НПО. Назовём их по мере нарастания сложности.

Проблема выработки, трансформации адекватной задачам НПО документальной основы участия в конкурсе. Как сделать, чтобы бумажная сторона инновационной работы воспринималась школами и учителями в качестве помогающей, поддерживающей их усилия, а не как вынужденность, помеха в повседневном труде? В этой проблеме скрыто отдельное поле для инновационных разработок.

Проблема совмещения имиджевой и сущностной сторон работы учителя и школы. Особенно остро, по нашему мнению и мнению ряда руководителей школ, это проблема стоит перед инновационными образовательными учреждениями.

Участие в конкурсах неизбежно отвлекает ресурсы от решения собственно педагогических задач к внешним, имиджевым. Успешные школы либо удачно балансируют между существенными задачами и имиджевыми (в этом случае имиджевая деятельность рассматривается как средство решения педагогических задач), либо «соскальзывают» во внешний план, теряя возможности собственно педагогического развития, а то и снижая уровень своей педагогичности.

НПО и для школ и для учителей — внешняя задача. Как участие в конкурсах откликается на внутренней жизни школы — это тема специальной работы образовательного учреждения.

Соотношение инновационности и качества образования

Радикальная инновация — это всегда в какой-то мере разрушение сложившегося порядка, стиля школы. И какие-то показатели качества образования (обучения, воспитания) в этом случае идут вниз. Понять, что это: следствие неразвитости, непройденности инновационного пути или ошибочности инновации на пороге самой инновации — весьма непросто. Нередко в этом случае требуется непредвзятый анализ извне, невнутришкольного специалиста. Но на такие общественные экспертизы своей деятельности школы идут редко.

Процессы проявления, распространения, освоения, применения новшества неизбежно, закономерно трансформируют это новшество. Нередко такие трансформации носят характер деформации первоначальной инновации.

Причины этих деформаций многоуровневые и глубокие. В случае НПО как инновации можно назвать четыре уже проявившиеся деформации.

Первая — это увлечение имиджевой стороной участия в проекте «Образование». НПО начинает рассматриваться в регионах, в школах как средство *выглядеть* позитивно перед внешними, особенно вышестоящими структурами. В этом случае основные силы управленческих структур бросаются на выполнение требований

Но это **её** и только **её** суверенное право, категорический императив (в этике И. Канта — всеобщий обязательный нравственный закон, которому все люди, независимо от происхождения, социального положения и т.д., должны подчиняться).

А теперь обратимся к истокам.

Вряд ли кто-то возьмёт на себя смелость утверждать, что Святое Писание учит человечество плохому, безнравственному. И верующие люди, и атеисты — все так или иначе ссылаются на Библию, пользуются её мыслями, заповедями, сюжетами, ценностями. Одна из заповедей, предупреждающая человека и человечество о десяти смертных грехах, гласит: «Не желай ни..., ни..., ни..., **ни всего, что есть у ближнего твоего**» (Ветхий Завет. Пятая книга Моисеева. Второзаконие. 5:21), (выделено нами. — М.П.).

В книге «Бытие» (4:2–12) изложена история первого погибшего на земле человека, обогрившего её своей кровью: история детей Адама и Евы — Каина и Авеля, где Каин из зависти, что Господь призрел дары не его, а Авеля, убил брата. вспомните, как Бог наказал Каина за его грех.

Наконец, факты уже из новейшей советской и российской истории. Почему такое огромное число самых талантливых людей страны (учёных, инженеров, программистов, музыкантов, оперных певцов и артистов балета, врачей и т.д.) уезжает из нашей страны, не хочет в ней жить и работать? Почему наши ученики — победители международных и всероссийских олимпиад по математике, физике, химии, биологии — не остаются жить в России, а своим трудом и талантом получив высокие звания и награды, уезжают куда угодно, но только за рубеж?

Выдающийся русский философ Н.А. Бердяев (заметьте, который никогда не брал в руки оружие, не стоял на баррикадах против большевиков, но которого В.И. Ленин боялся настолько, что насильственно выслал его из России в 1922 г.), в своей книге «Философия неравенства» высказывает и обосновывает идею, которая многим никак не даётся: «Свобода — это право быть не равным».

Наконец, выступая на экономическом форуме в Санкт-Петербурге 7 июня 2008 г., один из самых влиятельных нынешних политиков, первый вице-премьер Правительства России Игорь Шувалов заявил: «России следует быть такой страной, где людям хотелось бы жить».

До тех пор, пока мы на своём житейском уровне не поймём, что по своим талантам, возможностям, способностям люди изначально не равны, до тех пор, пока не начнём правильно оценивать самих себя, пока не преодолеем зависть к тем, кто от природы может больше, чем мы, пока не поймём, что **социальная и уравнивательная справедливость — не синонимы**, мы везде, в том числе и в сфере образования, будем терять лучших учителей. А когда из школы уходят лучшие, то остаются... (те, кто остаётся).

Марк Поташник,

действительный член (академик) Российской академии образования, профессор, доктор педагогических наук

верхних организаций, смыслы же самого проекта «Образование» уходят на дальний план.

Вторая — *вера в инновационность как в волшебную палочку*. Новейший пример — вера в то, что компьютерно-интернетовско-мультимедийные системы автоматически способствуют совершенствованию образовательного процесса. Компьютерные средства — это только средства. Их уместность и влияние на результативность образования определяются в практических ответах на вопросы: зачем, для каких целей вам нужен компьютер, в каком педагогическом контексте он у вас будет работать и какие функции выполнять и, наконец, какой для вас личный смысл использования этого средства.

Третья — *вера в определяющую силу конкурентности* («мы победители, следовательно, мы лучшие»). Не поддаться этому искушению сложно. Победитель конкурса НПО со всех сторон получает подтверждение, своей значимости. Соотнести победу с критериями «истинности педагогических успехов» и не купиться на имиджевые оценки — трудно. Напомним — участие в конкурсах, особенно в личных конкурсах, поддерживает не внутреннюю мотивацию учителя (его заинтересованность процессом и результатом своей работы с конкретными школьниками), а внешнюю мотивацию педагога — значимость оценки внешнего круга.

Наконец ещё одна вера — *в магическую силу денег* («дайте нам денег, и мы будем работать хорошо»). Денежные средства помогают решать задачи совершенствования материально-технических условий работы школы, социального самочувствия школьных работников и поддержку устойчивого, относительно нетворческого уровня педагогической деятельности. Повышение зарплаты временно, активизирует интересы педагогов к сверхнормативной деятельности. На поддержание устойчивого творчества (а следовательно, инновационности) школьных работников необходимы иные — незарплатные стимулы.

С этой точки зрения запрет тратить победный миллион рублей на оплату педагогов и администрации в принципе верен. Другое дело, в какой ситуации находится конкретная школа и какие приёмы выстраивают финансисты для стимулирующего творчества педагогов расходования миллиона.

НПО: сценарии судьбы для отечественного образования и заключительные замечания

Сценарий первый — ситуативный

НПО — это чисто ситуативный, связанный с сиюминутными политическими интересами и возможностями сюжет. Отсутствие системности в его идеях и реализации — не случайность. После 2007 года он просуществует ещё два, максимум три года, принципиально не развиваясь и не ставя более глубоких задач, сойдя на нет к концу названного срока.

Сценарий второй — имитационный

Судьба НПО устойчива на ближайшие 3–4 года. Его масштабы не снижаются, а то и расширяются, стимулируя аналогичные проекты меньшего — регионального, городского масштабов. Однако преобладание тенденции поддержания имиджевости проектных действий дискредитирует в массовом педагогическом сознании само понятие инноваций и целей инновационной работы как содержательной, необходимой для сути педагогической практики. Сопровождают эти тенденции бумаго- и отчётотворчество, показушные мероприятия. Школы и учителя, пытающиеся решать реальные образовательные, педагогические проблемы, ощущают в этом случае свою «альтернативность», непопадание в ногу со временем, отчуждённость от общего потока.

Сценарий третий — несистемный

В конкурсах НПО и в развёрнутой более-менее систематической работе

по распространению инноваций чаще поддерживаются образовательные учреждения и педагоги, развивающие *действительно позитивные педагогические*, по сути, новшества.

Но результаты этого процесса случайны («где густо — где пусто»), так как управленческая деятельность (регулирующая, усиливающая, связывающая друг с другом порождение, распространение, освоение новшеств) не выстраивается и не развивается. Масштаб и характер реализации и развития НПО непредсказуемо колеблются как по средствам, так и по целевым ориентирам.

Сценарий четвёртый — системный

Деятельность управленческих структур по линии НПО несёт характер развития и поддержки инновационных процессов в логике: анализ проблем — осмысление инновационных проб — вычленение главных инновационных линий, связанных с реальным развитием эффективности образования, с согласованием целевых образовательных установок профессионального педагогического сообщества и общественных групп.

Развитие НП «Образование» и *вырастающей из него образовательной политики* как системного, многоуровневого, многоканального процесса. Осознание «действующими лицами»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

этапности реализации проекта, с соответствующим осмыслением смысла, проблем и задач каждого этапа, с пониманием возможностей эффектов в его реализации.

Завершим статью о Национальном проекте «Образование» парой высказываний Майкла Фуллана, крупнейшего американского исследователя образовательных реформ.

В недавно переведённой у нас книге «Новое понимание реформ образования» М. Фуллан говорит: «Судьба образовательных изменений решается в зависимости того, как две противоположные силы: Административная подотчётность и Педагогическое сообщество в условиях противостояния и взаимного дискомфорта научатся уважать и использовать значительные ресурсы друг друга».

И ещё: «Учиться жить с реформой означает проводить изменений меньше, но более серьёзно». Назначение педагогических сообществ — отделять в потоке реформ достойное от недостойного. **НО**



В ЭЛЕКТРОННОЙ ВЕРСИИ ЖУРНАЛА

Система образования Швеции: истоки и современность

Владислав Бейзеров

Развитие и становление современной системы образования Швеции, её эволюция, особенности подготовки учителей, проблема независимых школ, образовательных стандартов и образовательной политики. Продолжающиеся дебаты о влиянии современных коммуникационных технологий, защите окружающей среды, необходимости усиления роли науки и основных ценностей в школе. Три наиболее остро дебатированные проблемы: конкурентоспособность национальной системы образования, качество, равенство в образовании. Проблема адаптации детей иммигрантов, необходимость реформы старшей школы.

