

СЕТЕВОЕ ИЗДАНИЕ

**УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЕМ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

**2018
№1(29)**

СОДЕРЖАНИЕ

ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ПРАВА

Неустроев С.С., Федорчук Ю.М.

Формирование системы кадрового резерва руководителей
общеобразовательных организаций 5

Саввинов В.М. Модель оценки управления развитием территориальной
образовательной системы в условиях гетерогенности среды..... 14

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Сергиенко А.Ю.

Управление педагогическим образованием в Сингапуре..... 23

Чекулаева Ю.А.

Актуальные проблемы системы непрерывного образования
в Российской Федерации и возможные пути их решения
с учетом зарубежного опыта..... 36

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

Назарова С.И.

Тенденции развития современной системы образования..... 53

ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ

Аринушкина А.А., Сняговская М.Б., Сняговская Д.К.

Привлечение выпускников к развитию образовательных учреждений
на базе реализации возможностей цифровых технологий..... 62

ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Сергеева Ю.С., Морозов А.В.

Формирование у студентов – будущих юристов-бакалавров –
компетентности в сфере противодействия коррупции..... 70

ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Филиппова Т.И.

Метод проектов на занятиях по иностранному языку
как способ повышения качества образования 83

CONTENTS

QUESTIONS OF EDUCATIONAL POLICY AND LAW

Neustroev S.S., Fedorchuk Yu.M.

Formation of the system of personnel reserve of school principals 5

Savvinov V.M.

The evaluation model of the management of territorial education system development in the framework of environment heterogeneity..... 14

METHODOLOGY AND THEORY OF MANAGEMENT OF EDUCATION

Sergienko A. Yu.

Teacher education management in Singapore..... 23

Chekulaeva Yu.A.

Current issue in Russian Federation and possible ways of solution of life-long learning system problems considering international experience..... 36

SOCIOLOGICAL RESEARCHES FOR ADOPTION OF ADMINISTRATIVE DECISIONS IN THE FIELD OF EDUCATION

Nazarova S.I.

Trends of development of the modern educational system..... 53

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN MANAGEMENT OF EDUCATION

Arinushkina A.A., Sinyagovskaya M.B., Sinyagovskaya D.K.

Attracting graduates to the development of educational institutions on the basis of the realization of the potential of digital technologies 62

PREPARATION OF ADMINISTRATIVE AND PEDAGOGICAL SHOTS FOR THE EDUCATION SYSTEM

Sergeeva Yu.S., Morozov A.V.

Formation of students – future lawyers-bachelor – of competence in the sphere of counteraction of corruption..... 70

PRACTICE OF MANAGEMENT OF EDUCATION

Philippova T.I.

Project method in the classroom in a foreign language as a way of improving the quality of education..... 83

ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ПРАВА

Неустроев Сергей Сергеевич,

*Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Институт управления образованием Российской академии образования»,
директор, доктор экономических наук,
nss@iuora.ru*

Федорчук Юлия Михайловна,

*Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Институт управления образованием Российской академии образования»,
заведующий лабораторией, доктор экономических наук, доцент,
lj741@yandex.ru*

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ*

Аннотация

В статье рассмотрена проблематика функционирования системы кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей общеобразовательных организаций. Проанализировано формирование и реализация системы кадрового резерва на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований. Выделены основные направления построения эффективной системы кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Ключевые слова:

кадровый резерв; руководители образовательных организаций; индивидуальная программа развития; профессиональные компетенции; оценка личностно-профессиональных качеств; система подготовки руководителей.

Подготовка руководителя к сложной, полифункциональной деятельности является комплексным непрерывным процессом, ориентированным на его личностно-профессиональное развитие для решения стратегических задач. В современном быстроменяющемся мире VUCA (акроним английских слов *volatility* (нестабильность), *uncertainty* (неопределенность), *complexity* (сложность) и *ambiguity* (неоднозначность) – деятельность руководителя образовательной организации является ключевой и публичной, что не предполагает спонтанность при назначении на должность, без прохождения определенных этапов и соответствующей подготовки. Руководитель образовательной организации любого уровня является проводником общегосударственной политики, еще при назначении на должность он должен быть полностью готов к выполнению своих

*Статья подготовлена в рамках реализации Государственного задания Минобрнауки России на 2018 год по теме №27.9385.2017/БЧ «Теоретико-методологические основы профессионального развития руководителей системы образования»

обязанностей. Поэтому актуализируется работа по корректировке системы подготовки руководителей, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления руководителя и формирования у него необходимых компетенций.

Руководителями общеобразовательных организаций (далее – ОО) в основном становятся по нескольким направлениям. Основная часть директоров школ выходит из коллектива организации по так называемой модели «старший учитель» либо переназначается из других образовательных организаций или из кадрового резерва, а также из управленческих структур других отраслей. Данные направления законодательно допустимы, так как на сегодняшний день еще не введен Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации». Требования к квалификации руководителя ОО, в соответствии с действующим приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», предполагают высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж. Отсутствие педагогического образования в требованиях компенсируется обязательным наличием опыта работы на педагогических должностях, так как общеобразовательная организация является специфической организацией.

Директорский корпус в России, в соответствии с результатами международного исследования TALIS-2013, представлен в основном женщинами (77,6%) среднего возраста – 51 год, основной состав – в возрасте от 40 до 49 лет. Российские директора чаще всего сочетают работу директора с преподавательской нагрузкой и тратят на административную работу 53% своего времени, при этом только 16% времени посвящают педагогическому руководству [8]. Количество российских директоров, получивших возможность пройти подготовку по управлению школой до вступления в должность, значительно меньше, чем в среднем по странам, которые участвовали в TALIS. До назначения директором такая программа оказалась доступной только для 6,45% российских директоров. В странах – лидерах международных исследований – доля подготовленных директоров доходит до 70%. Прошло 5 лет после исследования, и, возможно, условия изменились. В 2018 году пройдет новое исследование TALIS-2018, в котором примут участие 46 стран, но основной фокус будет направлен на изучение условий работы учителей, которые преподают в 5-9 классах общеобразовательных организаций.

Необходимо национальное масштабное изучение директорского корпуса России, его проблематики для реализации задач, поставленных в Послании Президента РФ В.В. Путина Федеральному собранию в 2018 г.,

в котором выделена необходимость выстраивания «...открытой, современной системы отбора и подготовки управленческих кадров, директоров школ, от которых во многом зависит формирование сильных педагогических коллективов, атмосфера в школе» [7]. Реализация такой системы отбора и подготовки возможна через механизм кадрового резерва.

Кадровый резерв – это специально сформированная группа граждан, отвечающих квалификационным и иным требованиям, которые установлены действующим законодательством, способных по своим деловым, личностным, морально-этическим качествам осуществлять профессиональную деятельность на должностях руководителя организации или заместителя руководителя.

В отечественной практике управления кадровыми ресурсами существует несколько видов кадрового резерва, различающихся по характеру состава и направленности: молодежный кадровый резерв, государственный кадровый резерв, резерв на гражданской службе и т.д. В зависимости от профиля организации кадровый резерв может иметь свои особенности, в некоторых случаях организация может иметь несколько кадровых резервов, правила формирования которых регламентируются разными положениями.

Кадровый резерв гражданской службы, в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе в РФ, различается по уровням: резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента России (143 человека, по состоянию на январь 2018 г.); федеральный резерв управленческих кадров (1893 человека: 381 резервист в высшем уровне резерва, 674 резервиста в базовом уровне, 838 резервистов в перспективном уровне); кадровые резервы федеральных государственных органов; региональные резервы управленческих кадров (количество резервистов составляет 8615 человек, по состоянию на январь 2018 г.); кадровые резервы государственных органов субъектов РФ [5]. В 2017-2018 гг. впервые прошел открытый публичный конкурс «Лидеры России», являющийся одним из проектов платформы «Россия – страна возможностей». Победители (103 человека) смогли присоединиться ко второму потоку курса, разработанного специально для подготовки высшего кадрового резерва страны.

В системе общего образования ведутся работы по формированию и развитию кадрового резерва управленческих и педагогических работников, но данные процессы являются локальными, не всегда действенными и эффективными. Работа по кадровому резерву руководителей ОО ведется на уровнях муниципалитета и самой образовательной организации, например, в Самаре [4], Чебоксарах [1], Сыктывкаре [3], Калининграде и других городах, в виде исключения – на уровне субъекта (Москва, Московская область и др.).

Картина достаточно пестрая – от отсутствия нормативно-методической документации и работ в этом направлении до современных и активных процессов. В Перми, например, Департамент образования в 2017-2018 учебном году продолжает реализацию масштабного проекта «Кадровый резерв» для решения вопроса назначения готовых кандидатов на должности руководителей образовательных организаций. Резервистами стали 36 человек: потенциально готовые кандидаты, молодые активные педагоги и

победители конкурсов профессионального мастерства. Отбор осуществлялся на базе ассесмент-центров, направленных на выявление личностно-профессиональных качеств и управленческого потенциала. В течение года нахождения в резерве резервистов будут диагностировать на ценностные и карьерные ориентиры, социальные установки и профессиональную компетентность, а также обучать стратегическому, кадровому, финансовому менеджменту. Внедрена система наставничества; наставниками являются действующие руководители образовательных организаций Перми.

В результате анализа региональных Положений о кадровом резерве и представленной в открытых источниках работе по нему проблематика формирования кадрового резерва руководителей на сегодняшний день определяет:

- недостаточное внимание к этой проблеме;
- выдвижение учредителями или действующими руководителями предпочтительных знакомых кандидатов;
- неосведомленность работников о стратегии развития организации, порождающая негативное впечатление о системе резервирования кадров;
- нехватку возможностей на местном уровне, так как процесс ресурсоемкий.

Наиболее эффективно работающая система кадрового резерва выстроена в Москве и Московской области (на уровне субъектов РФ). В Москве выстроена целостная образовательно-организационная система подготовки директора, стимулирования и контроля его управленческого и личностно-профессионального развития. Институционально в систему подготовки руководителей входит Департамент образования города Москвы; образовательную и научно-методическую поддержку осуществляет ГАОУ ДПО города Москвы «Московский Центр развития кадрового потенциала образования». Директор школы в столичной системе – самостоятельный актер, нацеленный на результативную работу по реализации государственной и региональной политики в сфере образования. Для этого была выстроена прозрачная система финансирования школы в зависимости от результатов деятельности: объем финансирования определяется количеством учеников и воспитанников и имеет формульный вид; оплата труда руководителя определяется по известной формуле (должностной оклад = средняя заработная плата 50% педагогических работников с наименьшей заработной платой, умноженная на коэффициент кратности (зависящий от баллов рейтинга и количества обучающихся); размер ежемесячной премии руководителя зависит от объема поступлений от приносящей доход деятельности (исключая доходы от аренды), умноженного на процент для расчета премий в 2018 году (зависящий от соотношения внебюджетных средств с объемом субсидии по госзаданию) [6]. Система назначения и аттестации также прозрачна – прохождение квалификационных испытаний на базе компьютерного тестирования, собеседование с Аттестационной комиссией – в открытой трансляции; ведение рейтинга школ «Рейтинг вклада школ в качественное образование московских школьников» по итогам учебного года (считается автоматически из информационных систем).

Через открытую систему аттестации, доступную для всех претендентов, формируется кадровый резерв руководителей ОО. Во время нахождения в кадровом резерве резервисты посещают Школу будущего директора, работающую на базе Московского центра качества образования. В Школе будущего директора один раз в две недели, по средам, претенденты на должность руководителя получают знания, необходимые для занятия соответствующей должности, и по результатам открытого контроля попадают в оперативный резерв для замещения вакантных должностей руководителей образовательных организаций. При назначении руководителя кандидатура согласовывается с Управляющим советом школы (работающим по Стандартам деятельности управляющих советов и аккредитованную по ним), также с Межрайонным советом директоров (общественно-профессиональным объединением, в состав которого входят руководители ОО, подведомственных Департаменту образования города Москвы). После обязательной аттестации на должность директора и личного собеседования с руководителем Департамента образования города Москвы принимается решение о готовности резервиста к работе директором [9]. Для кадрового резерва заместителей руководителей ОО начата работа над проектом «Школа будущего замдиректора». Таким образом сформирована целостная и эффективная система подготовки и назначения на должность руководителя, учтены интересы всех стейкхолдеров. Для действующих руководителей и претендентов реализуются программы профессиональной переподготовки: «Эффективный руководитель столичной системы образования», «Современный заместитель руководителя образовательной организации». Целью программ является формирование или совершенствование метакомпетенций руководителей ОО; программы состоят из тринадцати учебных модулей, объединенных в 4 раздела: государственная политика в сфере образования, образовательный менеджмент, развитие образовательных систем, управленческая культура (культура организации).

По завершении изучения программы обучающиеся выполняют итоговую работу в форме управленческого проекта. Для отработки конкретных элементов управленческого проекта в режиме тренинга проводятся проектные мастерские. Менторское сопровождение во время подготовки управленческого проекта осуществляют директора образовательных организаций, входящих в ТОП-100 лучших образовательных организаций города Москвы.

Руководители ОО разрабатывают проекты в интерактивном режиме, поэтому все желающие могут наблюдать за процессом улучшения качества образования в каждом отдельном комплексе. На данный момент организован специальный Менторский совет, в который директор может обратиться за помощью, которая может потребоваться в процессе подготовки программы. На последнем этапе руководитель учебного заведения должен публично защитить перед Управляющим советом школы и общественностью свой проект. При этом все желающие могут задать директору вопросы, чтобы убедиться, что данная программа действительно принесет пользу обучающимся. Кроме теоретических знаний, для отработки практических навыков в феврале 2017 года была

запущена программа повышения квалификации «Рядом с директором» в виде трехнедельной индивидуальной стажировки, во время которой аттестованный специалист работает рядом с результативным и опытным директором одной из школ. Это дает будущему руководителю возможность оперативно войти в должность благодаря работе с директором.

Для педагогического состава в Москве планируется работа портала «Банк резюме», на котором будет сформирован кадровый резерв учителей. Его смогут использовать только педагоги, прошедшие регистрацию, и директора школ с помощью личных кабинетов в единой комплексной информационной системе. Данный портал позволит директорам школ максимально быстро получать информацию о педагогах, рассматривающих предложения о трудоустройстве.

В Московской области создана своя система подготовки руководителей ОО. В соответствии с распоряжением Министерства образования Московской области от 18.09.2015 №21 «Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных организаций Московской области, подведомственных Министерству образования Московской области» Управление государственной гражданской службы и работы с персоналом образовательных организаций занимается организацией работ по формированию, подготовке, использованию кадрового резерва [2].

В соответствии с Положением о формировании кадрового резерва для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных организаций Московской области и муниципальных образовательных организаций в Московской области от 27.10.2017 №3048 кадровый резерв формируется из числа работников государственных образовательных организаций, отвечающих следующим требованиям: возраст от 25 до 45 лет, высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (или высшее образование в сфере управления образованием), опыт работы на руководящих должностях – не менее 3 лет. Оценка и отбор работников для включения в кадровый резерв осуществляются во время собеседования на заседании Аттестационной комиссии министерства. Срок непрерывного пребывания работника в кадровом резерве составляет пять лет. На вакантную должность руководителя назначается лицо, включенное в кадровый резерв [2].

Образовательное и методическое обеспечение реализации системы кадрового резерва руководителей ОО осуществляет ГБОУ ВО МО «Академия социального управления», на базе которого создан Региональный Рекрутинг Центр. Его функционал: организация сбора сведений о кандидатах в кадровый резерв; проведение оценочных процедур и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв; организация проведения кандидатами защиты концепции образовательных организаций на заседании Комиссии по формированию кадрового резерва; формирование рейтинга кандидатов, включенных в кадровый резерв. Для включения в кадровый резерв претендент оформляет онлайн-анкету, проходит квалификационные испытания в виде компьютерного тестирования и публично защищает

концепцию развития школы. Для подготовки управленческих кадров в системе общего образования Московской области реализуется программа «Лидеры и инноваторы в управлении ОО». Особый упор сделан на стажировки и знакомство с передовым отечественным и международным опытом. Для директоров школ Московской области Министерством образования МО организуются зарубежные стажировки в такие страны, как Финляндия, Франция, Германия и Сингапур, так как они занимают лидирующие позиции в рейтинге по результатам международных сравнительных исследований PISA-2015, TIMSS-2015 и др. Стажировки в передовых образовательных системах мира дают мощный креативный и инновационный импульс, погружение в реальную управленческую и педагогическую практику различных образовательных систем.

Проанализировав состояние систем кадрового резервирования для руководителей ОО, можно сделать следующие выводы:

1. Формирование кадрового резерва – эффективный механизм выявления наиболее активных и подготовленных кандидатов в руководители, одновременно это механизм социального и профессионального лифта, эффективного обучения, позволяющий сконцентрироваться на индивидуальных дефицитах личностно-профессиональных и управленческих компетенций.

2. Невозможно полноценно выстроить систему подготовки кадрового резерва руководителей ОО на муниципальном уровне в связи с недостатком всех видов ресурсов. Есть примеры работающих систем на уровне крупных городов, но в целом в российской действительности это больше исключение. Декларативно – есть нормативные Положения о кадровом резерве, частично ведутся работы, но система действует вхолостую, назначения осуществляются не из резерва. Современное заявленное направление – передача полномочий по управлению общим образованием на региональный уровень будет способствовать аккумуляции ресурсов и выстраиванию единой системы программы подготовки руководителей к должности и сопровождению их деятельности.

3. Необходимо масштабное социологическое исследование директорского корпуса РФ с балльной оценкой эффективности деятельности руководителей, с одновременной оценкой эффективности деятельности возглавляемых ими организаций и оценкой системы подготовки руководителя к должности.

Литература

1. О порядке формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений города Чебоксары: постановление Администрации города Чебоксары от 08.08.2013 №2487 [Электронный ресурс] // Портал АУ «Центр мониторинга и развития образования»: [портал]. URL: http://gov.cap.ru/Spec/SiteMap.aspx/?id=1801169&gov_id=197 (дата обращения: 06.03.2018).

2. Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей руководителей государственных образовательных организаций Московской области, подведомственных Министерству

образования Московской области: распоряжение Министерства образования Московской области от 18.09.2015 №21 [Электронный ресурс] // Портал Министерства образования Московской области: [портал]. URL: http://mo.mosreg.ru/dokumenty/kadrovyy_rezerv/kadrovyy_rezerv_dlya_zamesheniya_vakantnyh_d/detail/1280 (дата обращения: 06.03.2018).

3. Об утверждении Положения о кадровом резерве руководящих работников муниципальных образовательных организаций: приказ управления образования Администрации МО ГО «Сыктывкар» от 19.11.2013 №600 [Электронный ресурс] // Портал Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар»: [портал]. URL: http://sykt-uo.ru/files/-----_51c9s0og.pdf (дата обращения: 06.03.2018).

4. Об утверждении Положения о порядке формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений (с изменениями на 14 апреля 2015 года): постановление Администрации городского округа Самары от 12.07.2011 №762 [Электронный ресурс] // Техэксперт: [сайт]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/945032590> (дата обращения: 06.03.2018).

5. Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров: [портал]. URL: <https://gossluzhba.gov.ru/rezerv> (дата обращения: 04.03.2018).

6. Оплата труда директора как способ повышения мотивации на результат [Электронный ресурс] // Информационный портал о столичном образовании «Школа большого города»: [портал]. URL: http://school.moscow/files_Оплата%20труда%20директора%20как%20способ%20повышения%20мотивации%20на%20результат.pdf.pdf (дата обращения: 06.03.2018).

7. Послание Президента Федеральному собранию 2018 [Электронный ресурс] // Официальные сетевые ресурсы Президента России: [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957> (дата обращения: 02.03.2018).

8. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS-2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской. М.: Высшая школа экономики, 2015. 36 с.

9. Чернобай Е.В., Молотков А.Б. Школа, у которой учатся. М.: Просвещение, 2016. 160 с.

Neustroev Sergej Sergeevich,

The Federal State Budget Scientific Institution

«Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»,

the Director, Doctor of Economics,

nss@iuorao.ru

Fedorchuk Yuliya Mixajlovna,

The Federal State Budget Scientific Institution

«Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»,

the Head of Laboratory, Doctor of Economics, Assistant professor,

lj741@yandex.ru

THE FORMATION OF THE PERSONNEL RESERVE SYSTEM OF SCHOOL PRINCIPALS

Annotation

The article considers the problems of the personnel reserve system functioning for filling vacant positions of heads of educational organizations. The formation and implementation of the personnel reserve system at the level of the constituent entities of the Russian Federation and municipalities are analyzed. The basic directions of building an effective system of the personnel reserve of heads of educational organizations are singled out.

Keywords:

the personnel reserve; heads of educational organizations; an individual development program; professional competencies; an evaluation of personal and professional qualities; manager training system.

*Саввинов Василий Михайлович,
Северо-Восточный федеральный университет,
проректор по стратегическому развитию, кандидат педагогических наук,
vm.savvinov@s-vfu.ru, dagasia@mail.ru*

МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ГЕТЕРОГЕННОСТИ СРЕДЫ

Аннотация

В статье обоснована необходимость учета влияния гетерогенности среды на развитие территориальных образовательных систем, отказа от унифицированного подхода к оценке управления такими системами, не учитывающего территориального контекста. Раскрывается двухконтурная модель оценки управления развитием территориальных образовательных систем, основанная на учете гетерогенности среды.

Ключевые слова:

территориальные образовательные системы (ТОС); гетерогенность среды; управление развитием; оценка.

Массив современных исследований по управлению образованием показывает, что основным источником перемен в образовании становится не сама система образования, а изменения в среде, в которой она развивается: развертывание цифровых технологий и телекоммуникационных систем; сращивание образовательной и технологической среды; трансформация социального окружения (снижение рождаемости, «старение населения», рост миграционных процессов и мобильности населения); внедрение новых стандартов жизни; изменение роли традиционных институтов воспроизводства языков, культуры и образования; появление новых подходов к управлению «капитализацией человека» (формирование национальных и региональных инновационных систем, поддержка предпринимательской активности научных и образовательных организаций и др.); рост числа «низовых» инициатив на местном уровне; появление новых игроков на рынке образования (финансовых и технологических компаний, консалтинговых и тренинговых центров).

Анализ работ зарубежных и отечественных исследователей по проблемам влияния глобализации на развитие образования позволяет сделать вывод о том, что именно на местном уровне значительно проявляются процессы гетерогенности среды, острее чувствуется динамичность происходящих процессов. Гомогенность даже самих однородных районов весьма относительна как по уровню экономического развития, так и по социальному, национальному и религиозному составу. Каждый из них имеет свои собственные смыслы и ценности, устоявшийся уклад жизни и отношений. Именно поэтому, как отметил Франц Бократ, здесь «действует простое правило: «Различия наиболее заметны там, где и общего больше всего» [4].

Благодаря развитию цифровых технологий, распространению дистанционного обучения образование, с одной стороны, начинает терять «территориальную привязку», но с другой – именно многообразие территорий играет значительную роль в обеспечении высокого уровня образования. В этих условиях актуальным становится поиск и разработка соответствующих инструментов оценки управления развитием образования, учитывающих территориальный контекст.

В 2012-2018 гг. Северо-Восточным федеральным университетом реализован ряд проектов, направленных на оценку развития территориальных образовательных систем:

- проект «Образовательная карта Республики Саха (Якутия). Оценка развития региональной системы образования Республики Саха (Якутия)»;

- проект «Форсайт Республики Саха (Якутия) до 2050 г.»;

- проект «Организация комплексных научных исследований в Республике Саха (Якутия), направленных на развитие производительных сил и социальной сферы республики, с проведением комплексной научной экспедиции с участием Российской академии наук»;

- проекты «Комплексная оценка развития региональной системы образования Республики Саха (Якутия)», «Разработка научно-методических оснований для прогноза развития человеческого капитала Республики Саха (Якутия)», в рамках комплексных научных исследований в Республике Саха (Якутия), направленных на развитие производительных сил и социальной сферы на 2016-2020 годы и др.

Результаты проведенной работы позволяют уточнить *концептуальные основания оценки управления развитием образовательных систем*, которые включают принципы и функции оценки, логику проведения оценки управления развитием ТОС. На основе проведенного в исследовании анализа в качестве комплекса принципов оценки управления развитием ТОС можно определить:

- принцип вариативности – разнообразие методов оценки на основе выделения специфических особенностей условий среды;

- принцип партисипативности – широкое вовлечение населения в обсуждение вопросов развития образования на той или иной территории, оценку разрабатываемых вариантов и сценариев, «дорожных карт» и анализ хода и результатов управления образованием;

- принцип открытости – информирование населения о задачах, ходе и результатах оценки, на основе которого различные социальные группы могут впоследствии формировать свое видение и принимать решения;

- принцип культуросообразности – учет культурных особенностей, уклада жизни, ценностей, традиций и норм поведения населения;

- принцип прогностичности – направленность оценки на формирование «видения будущего» развития образования.

Весь комплекс принципов направляет деятельность по оценке ТОС на решение педагогических проблем, имеющих на конкретной территории. Это означает, что при оценке управления развитием образовательных систем ориентация осуществляется, прежде всего, на интересы, потребности, права человека, обеспечение равенства и справедливости в получении образования.

В ходе многолетнего исследования выделены следующие функции оценки:

- информационная – информирование населения о задачах, ходе и результатах оценки, на основе которого различные социальные группы могут впоследствии формировать свое видение и принимать решения;

- развивающая – направленность на развитие ТОС в условиях возрастающего влияния гетерогенности среды и принятие управленческих мер с учетом факторов среды;

- корректирующая – обеспечение адаптации управления к изменениям в образовательном ландшафте;

- прогностическая – анализ возможных изменений в ТОС и в управлении ею в связи с динамичными изменениями в среде;

Логика оценки управления развитием ТОС может быть раскрыта через три группы измерений: проблематизацию, оценку в действии и прогнозирование. Каждое измерение включает соответствующие виды оценки, определяющие смыслы, отношения, тренды развития:

1. Изучение среды, ее влияния на развитие ТОС, исследование ценностей и смыслов, которые преобладают в системе и местном сообществе. Анализ средосообразности управления развитием образовательной системы.

2. Оценка возможных управленческих действий с учетом территориального контекста, разработка вариантов развития ТОС в виде проектов и программ.

3. Оценка вариантов проектов и программ развития образовательной системы, разработанных с участием различных групп социальных акторов, их соответствия ценностям, ожиданиям и интересам местного сообщества.

4. Выбор наиболее реалистичного и соответствующего территориальному контексту проекта программы и оценка механизмов ее реализации.

5. Промежуточная оценка управленческих решений, изменений в территориальной образовательной системе, соответствие ценностям и ожиданиям различных групп местного населения.

6. Оценка влияния управленческих решений: оценка прямого влияния на процессы внутри системы; оценка каталитического эффекта влияния управления на взаимодействие различных социальных групп и объединений и создание новых ценностей; оценка влияния управления на изменения в среде.

7. Прогноз возможных критических ситуаций и рисков, формирование сценариев развития образовательной системы.

Каждый вид оценки предшествует определенному этапу управления развитием ТОС и может быть раскрыт через задачи, методы оценки и ожидаемые результаты (см. таблицу 1). Указанная логика оценки является характерной для прикладного педагогического исследования и обеспечивает три взаимосвязанных процесса: проблематизацию, оценку в действии и прогнозирование. Такая оценка позволяет наиболее полно раскрыть изменения смыслов и характеристик в образовательной системе.

Таблица 1

Задачи и методы оценки управления развитием ТОС

№	Этап управления развитием ТОС	Вид оценки, который предшествует этапу управления	Задачи оценки	Основные методы оценки	Ожидаемые результаты
1	Принятие решения об изменении в управлении ТОС (о разработке стратегии, проекта, программы)	Оценка образовательной ситуации и среды	- описание тенденций развития образования и гетерогенности среды, которые будут определять развитие ТОС	Полевые исследования (наблюдение, опрос, анкетирование), статистический анализ, метод картографирования	Перечень ожиданий, интересов и ценностей населения. Карты территориальных и социальных диспропорций
2	Разработка вариантов стратегии, проекта, программы развития ТОС	Оценка возможных управленческих действий	- выявление возможных механизмов развития ТОС с учетом территориального и социального контекста	Изучение документации и аналитических материалов, дискурсивный анализ законодательных актов, нормативных документов, локальных актов, глубинные интервью, фокус-группы	Варианты стратегий, проектов, программ развития образования, поддержанные местным сообществом
3	Утверждение стратегии, проекта, программы развития ТОС	Оценка вариантов проектов и программ	- анализ вариантов программ на предмет их соответствия ценностям, ожиданиям и интересам местного сообщества	«Мозговые штурмы», общественные обсуждения и анализ программ, стратегий развития ТОС	Стратегия, проект, программа развития образования, учитывающие территориальный и социальный контекст
4	Разработка планов и «дорожных карт» реализации стратегии, проекта, программ	Оценка механизмов реализации проекта и/или программы	- описание управленческих решений, которые позволят минимизировать риски и максимизировать необходимые эффекты	Статистический анализ, опрос, анкетирование, глубинные интервью, фокус-группы	Планы и «дорожные карты» реализации стратегии, проекта, программы
5	Реализация стратегии, проекта, программы развития образования	Промежуточная оценка	- анализ хода реализации проектов и программ развития ТОС	Статистический анализ, опрос, анкетирование, глубинные интервью, фокус-группы	Отчет (аналитическая справка) о ходе реализации программы
6	Мониторинг и контроль реализации программы	Оценка влияния программы на развитие ТОС и среду	- анализ изменений в системе	Статистический анализ, изучение документации и аналитических материалов, обсуждение	Корректировка управленческих воздействий и повышения их эффективности с учетом территориального контекста
7	Корректировка программы развития ТОС	Прогностическая оценка	Описание возможных рисков и критических ситуаций, которые могут возникнуть в результате изменений в среде	Метод Делфи, SWOT-анализ, экспертная оценка, разработка сценариев и «дорожных карт»	Перечень возможных критических ситуаций и рисков, сценарии и «дорожные карты» развития ТОС

В условиях роста гетерогенности среды модель оценки выстраивается на доминантах управления развитием ТОС, под которыми рассматриваются основополагающие положения, преобладающие идеи и отличительные особенности управления образованием, характерные на данном этапе его развития [3]. Основной акцент – на связь с процессами, происходящими в образовательной системе вследствие гетерогенности среды. Можно выделить следующие доминанты управления развитием ТОС, учитываемые при оценке:

- снижение территориальных и социальных диспропорций, обеспечение устойчивости и сбалансированности развития ТОС;
- обеспечение равенства образовательных возможностей для различных групп населения, проживающих на территории района;
- согласование позиций и интересов местного населения, что делает его «соавтором» нового будущего в образовании и позволяет учесть особенности среды при его проектировании;
- выделение барьеров развития и условий, способствующих развитию образовательной системы, и выявление рисков, связанных с влиянием гетерогенности на развитие образовательной системы;
- уменьшение жесткости и схематичности планов и программ развития образования, приближение их к реальным условиям территории.

Выстраивание доминант позволяет раскрыть основные направления оценки управления развитием, обосновать методы оценки воздействия управления на развитие образовательной системы, сформулировать соответствующие показатели и критерии.

Успешная реализация конкретных моделей управления развитием территориальных образовательных систем (ТОС) предполагает наличие определенной базовой модели управления ТОС, трансформируемой затем в специфические модели управления развитием конкретных ТОС, которые учитывают как особенности внешних и внутренних условий их развития, так и общие тенденции развития образования в регионе, стране и мире.

В эти годы нами разработана и обоснована **модель оценки управления развитием территориальных образовательных систем**, которая в условиях возрастающей роли разнообразия как фактора развития образования становится двухконтурной (см. рисунок 1). Инвариантный контур направлен на обеспечение соответствия федеральным и региональным стандартам и требованиям. Вариативный контур ориентирован на учет территориального образовательного ландшафта – ценностей и интересов местного населения, специфику внешней среды – и решение социально-педагогических проблем конкретной территории. Данный контур включает следующие блоки: факторы гетерогенности среды, характеристики территориальной образовательной системы и управления развитием ТОС, этапы, принципы и функции оценки.

Такое построение оценки интегрирует объективную реальность и субъективно воспринимаемые населением ценности изменений в образовании, обеспечивает определенный компромисс между унификацией и специализацией путем сбалансированного применения инвариантных и вариативных методов при сохранении единых принципов оценки.

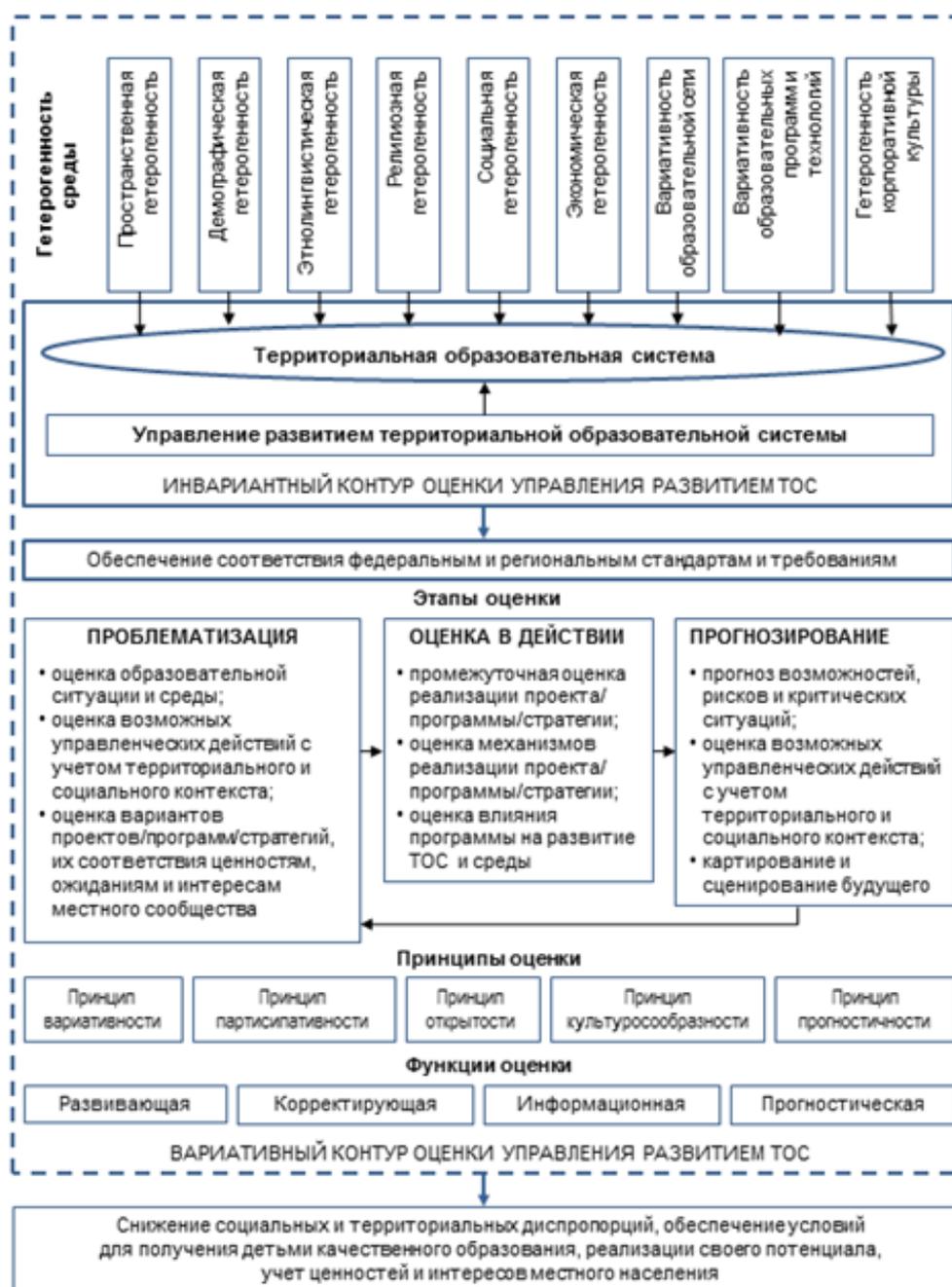


Рис. 1. Модель оценки управления развитием территориальной образовательной системы в условиях гетерогенности среды

Особенностью образования является сложность оценки результативности и эффективности деятельности системы образования, поскольку здесь имеет место «многослойное», разноаспектное переплетение территориальных, социальных и экономических эффектов. В связи с этим в ходе оценки для достижения надежных результатов нами использовался смешанный подход к оценке управления образованием: сочетание количественных (статистические методы, анализ данных мониторинга качества образования, различных диагностических исследований обученности школьников и т.п.) и качественных методов (исследование

конкретных случаев, анкетирование, опрос, глубинное интервью, фокус-группы, метод Делфи, SWOT-анализ и др.). Применение смешанного подхода позволяет выстроить следующую логическую цепочку: этап управления развитием ТОС – вид оценки, который предшествует этапу управления, – задачи оценки – методы оценки – ожидаемые результаты.

Для повышения достоверности статистических данных и данных, полученных от фокус-групп, глубинных интервью и экспертной оценки, обоснования полученных результатов в ходе оценки используется методологическая триангуляция. Первичные данные дополняются анализом данных, полученных из публичных докладов школ и органов управления, аналитических материалов и других источников. Вторичные данные используются в качестве независимого источника для триангуляции с первичными с целью их проверки на согласованность. Как подчеркивает Д. Кэмпбелл, такая триангуляция позволяет преодолеть приверженность исследователя к своей собственной культуре [1].

Выстраивание, апробация, корректировка модели оценки управления развитием территориальных образовательных систем, конкретизация механизмов оценки осуществлялись при реализации проектов по комплексной оценке региональных и территориальных образовательных систем, оценке хода и результатов реализации программ развития образования, мониторинге эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, организации независимой оценки качества образования.

Оценка управления развитием территориальных образовательных систем, в силу их открытости и влияния факторов среды, не носит строгой линейности, все этапы оценки находятся в тесной взаимосвязи и взаимопереходах. Реализация базовой модели оценки управления развитием ТОС в условиях Республики Саха (Якутия) позволила выявить специфику такой оценки:

- на уровне целей – ее ориентированность на учет конкретных факторов гетерогенности среды и их влияния на характер управления развитием ТОС;
- на уровне структуры – двухконтурность модели оценки, направленной на обеспечение единого образовательного пространства и учет особенностей конкретного образовательного ландшафта;
- на уровне содержания и инструментария оценки – варьирование методов сбора и анализа данных при сохранении единства принципов исходя из сложившейся образовательной ситуации, особенностей условий среды, этапов и видов оценки;
- на уровне форм участия в оценке – внедрение механизмов оценки в действие через разнообразие взаимодействия с различными социальными группами и местным населением в соответствии с целями, содержанием и избранными методами оценки.

Литература

1. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. СПб.: Социально-психологический центр, 1996. 391 с.

2. Республика Саха (Якутия) – 2050: Форсайт-исследование / авт. коллектив: Е.И. Михайлова, В.С. Ефимов, У.С. Борисова и др.; науч. ред.: Е.И. Михайлова, В.С. Ефимов. Якутск: Издательский дом Северо-Восточного федерального университета, 2014. 183 с.

3. Саввинов В.М. Доминанты управления территориальными образовательными системами в условиях роста роли гетерогенности среды [Электронный ресурс] // Письма в Эмиссия.Оффлайн (TheEmissia.OfflineLetters)/ 2017. №3 (июль). URL: <http://www.emissia.org/offline/2017/2502.htm>

4. Собственная логика городов. Новые подходы к урбанистике / Х. Беркинг, М. Лев, Ф. Бократ и др.; под отв. ред. Х. Беркинга и М. Лев. М.: Новое литературное обозрение, 2017. 420 с.

Savvinov Vasilij Mikhailovich,
North-Eastern Federal University in Yakutsk, the Vice Rector on Strategic
Development, Candidate of Pedagogics,
vm.savvinov@s-vfu.ru, dagasia@mail.ru

**THE EVALUATION MODEL OF THE MANAGEMENT
OF TERRITORIAL EDUCATION SYSTEM DEVELOPMENT
IN THE FRAMEWORK OF ENVIRONMENT HETEROGENEITY**

Annotation

The article substantiates the importance of consideration of the environment heterogeneity influence on the development of territorial education systems, the rejection of a unified approach to the management evaluation of such systems that does not consider the territorial context. A two-loop model of the management evaluation of the territorial education systems development is revealed based on the heterogeneity of the environment.

Keywords:

territorial education systems; heterogeneity of environment; development management; evaluation.

МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Сергиенко Александра Юрьевна,

*Филиал федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Институт управления образованием Российской академии образования»
в г. Санкт-Петербурге, начальник отдела, кандидат педагогических наук,
sashsky@yandex.ru*

УПРАВЛЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В СИНГАПУРЕ*

Аннотация

Статья раскрывает особенности системы управления педагогическим образованием в Сингапуре такие как отбор в профессию, система карьерного роста, система оценивания учителей, выявление лидеров, система поддержки профессионального роста учителя.

Ключевые слова:

педагогическое образование; управление образованием; Сингапур; система педагогического образования Сингапура; карьера учителя; система карьерного роста педагогов; карьерные треки; профессиональный рост учителя.

Исследования систем педагогического образования и сопровождения профессионального роста учителей в различных системах образования показывают, что лучшие достижения есть там, где в центре системы находится учитель – качество его образования, преподавания и престижность педагогической профессии. Ярким примером такой системы является система педагогического образования Сингапура. Вариативность маршрутов повышения квалификации для учителей [2], доступность ресурсов для профессионального развития, ясные критерии этапов профессионального роста, внимание к индивидуальности учителя, его способностям и потребностям – стали вехами на пути к профессионально успешному сингапурскому учителю, уверенному в себе и в своих учениках.

Система педагогического образования Сингапура является сегодня одним из признанных мировых лидеров. Особыми чертами этой системы эксперты считают следующие:

- учитель должен сам каждый год формулировать для себя профессиональные задачи и решать их;
- высокая мотивация к профессиональной деятельности (абитуриент не пойдет учиться на педагога, если не уверен, что хочет быть учителем, если не мечтает об этом с детства, если не уверен, что справится и обладает всеми необходимыми для такой работы качествами);

* Статья подготовлена в рамках реализации Государственного задания Минобрнауки России на 2018 год по теме №27.9434.2017/Б4 «Развитие непрерывного педагогического образования в условиях реализации профессионального стандарта»

- система сотрудничества между работниками образовательных организаций на всех ступенях профессионального роста (от начального педагогического образования до министерства образования) – педагоги более высокой квалификации являются наставниками молодых учителей, существует система постоянного внутрифирменного обучения в школе, где у каждого педагога есть свои четко определенные права и обязанности;

- ясное описание прав и обязанностей учителя в зависимости от выполняемой им роли (ожидаемые результаты от каждой профессиональной роли, обязанности, перечень новых или дополнительных ролей и обязанностей, менторинг и пр.).

Эффективные управленческие решения позволили сделать профессию учителя желанной и конкурентоспособной путем привлечения лучших выпускников (*high performers*) и создания среды сотрудничества и профессионализма, где решению учителя доверяют. Такие условия обусловили удовлетворенность учителя условиями труда и низкую текучесть педагогических кадров.

Каждый год Министерство образования Сингапура открывает ровно столько вакансий на программы педагогического образования, сколько требуется, чтобы заполнить будущие вакантные рабочие места. Уникальной особенностью системы подготовки учителей в Сингапуре является то, что педагогов готовят в одном месте – в Национальном институте образования (*National Institute of Education*), который работает на базе Наньянгского технологического университета. Одновременно институт ведет научно-исследовательскую работу по обобщению и анализу лучших мировых педагогических практик. Результаты этой работы активно внедряются в программы обучения педагогических кадров, что актуализирует их содержание.

Еще до подачи заявления на обучение в Национальном институте образования (НИО) кандидат должен провести минимум пять недель в школе для ознакомления с ее деятельностью. Как правило, он работает помощником учителя или администратором, получая минимальное денежное содержание. После завершения стажировки директор школы и суперинтендант кластера дают оценку потенциальному кандидату. При получении положительного заключения после стажировки кандидат попадает на первый этап отбора, который заключается в оценке его резюме. Минимальные требования предусматривают, что заявитель должен быть в верхних 30% рейтинга успеваемости в своей возрастной группе, иметь соответствующее направлению желаемой педагогической деятельности предвуниверситетское или высшее образование [1]. Предпочтение отдается тем кандидатам, которые уже имеют высшее образование по предполагаемой специализации, поэтому около 80% учащихся при поступлении уже имеют образование бакалавра по своему предмету [5]. Важным требованием является то, что кандидат должен доказать свой интерес к детям, преподаванию и учительской профессии в целом. На втором этапе отбора кандидат проходит функциональные тесты и оценку грамотности. На третьем этапе в ходе интервью группа из трех опытных экспертов оценивает психологические

установки и личностные качества кандидата. Этот этап может также включать в себя микропреподавание и выполнение других практических заданий. Процесс отбора кандидатов продолжается в ходе обучения в Национальном институте образования. Все достижения обучающихся контролируются на всем протяжении обучения, и кандидаты, не соответствующие профессиональным требованиям, исключаются из образовательных программ. В этом случае студент обязан возместить все средства государства, затраченные на его обучение.

В среднем все этапы отбора в профессию преодолевает один из шести кандидатов. Срок обучения в НИО составляет один год для получения специализации и три года для получения диплома бакалавра. Во время обучения стипендия эквивалентна 60% зарплаты начинающего учителя [5]. В НИО представлены разные программы обучения будущих учителей. В срок от 2 до 5 лет можно получить диплом о высшем образовании в области педагогики (Diploma in Education), диплом о втором высшем образовании в области педагогики (Postgraduate diploma in Education) и степень бакалавра образования в области гуманитарных/точных наук (Bachelor of Art/Science Education). Учителя, имеющие другие сертификаты об образовании, например сертификат об успешной сдаче экзаменов уровня А (экзамен с повышенными требованиями, который сдается по окончании старшей средней школы) или о политехническом образовании, должны также пройти обучение в НИО. Учебные программы в НИО нацелены скорее на изучение педагогики и межпредметных связей, нежели на академическое образование по предмету. Содержание образовательных программ постоянно актуализируется в зависимости от потребностей образовательной системы Сингапура [5].

Государство заключает с будущими педагогами контракт, по условиям которого они обязуются работать в школе на протяжении трех лет после окончания института. В противном случае они должны будут возместить государству все затраты на их обучение. Однако на практике такие случаи крайне редки.

Зарплаты преподавателей школ вполне конкурентоспособны – на уровне средней зарплаты в стране. По сравнению со странами, где учащиеся также показывают хорошие результаты, зарплата сингапурского учителя не особенно велика, однако достаточно высока, чтобы перспективные молодые люди выбрали эту профессию. Определенную роль здесь играет система бонусных выплат, значительно увеличивающих зарплату учителей. Для получения этих бонусов учитель ежегодно проходит ряд оценивающих процедур по 16 показателям, отражающих его вклад в жизнь школы и сообщества. В результате зарплаты учителей значительно различаются и зависят от их дополнительной активности [1].

На пенсию учителя в Сингапуре обычно выходят в возрасте 60-62 лет, хотя ограничений по возрасту на занятие преподаванием нет. При этом средний возраст преподавателей составляет 34 года [5]. Окончив НИО, типичный сингапурский учитель возвращается в него еще много раз на протяжении своей карьеры на курсы повышения квалификации.

В начале 2000-х годов Сингапур создал и реализовал новую, основанную на результатах исследований методику оценивания эффективности работы учителей, позволяющей оценивать учителей любых предметов и ступеней образования, – Enhanced Performance Management System (EPMS). Акцент внимания в этом инструменте сместился с поддающихся наблюдению характеристик (таких как предметные знания, управление классом, навыки преподавания) на более глубокие профессиональные характеристики (компетенции) педагога. Принято считать, что владение учителем именно этими компетенциями лежит в основе достижения высоких результатов обучения учащихся и может быть непосредственно связано с оцениванием работы учителя, его карьерного трека, карьерного роста и оплатой труда [3].

Компетенции учителя обычно описывают как навыки, имеющие непосредственное отношение к его профессиональной деятельности. В Сингапуре под компетенциями принято понимать особые черты личности учителя (образ мыслей, чувств, действий, манеру говорить), которые позволяют быть успешными в профессии. При этом компетенции высококлассных учителя и директора школы не тождественны.

Система EPMS является государственным инструментом поддержки учителей, определяющим критерии уровней квалификационной рамки. Она выполняет несколько функций: помогает учителю оценивать свою работу, осуществлять наставничество и менторинг; обеспечивает признание заслуг учителей посредством прохождения процедур текущего и итогового оценивания (аттестации); позволяет контролировать правильность выбора учителем карьерного трека; определяет потребности учителя в профессиональном развитии и профессиональной поддержке; служит основой для определения бонусной части заработной платы учителя.

В целом сингапурские учителя считают такую систему оценивания достаточно эффективной. Среди наиболее важных компонентов они называют высокие критерии оценки, разработанные на основе данных исследования; рост уровней владения компетенциями с опытом, что отражается в сниженных требованиях к начинающим учителям; вовлечение учителей в постановку целей своего профессионального развития, что дает чувство контроля над своей карьерой [3]. Представители Министерства образования Сингапура подчеркивают, что система оценивания не является штрафной, они оценивают процесс оценивания как коллегиальный. В Сингапуре редко увольняют учителей в результате несоответствия критериям модели EPMS, так как строгий отбор на профессию позволяет набирать мотивированных к педагогической деятельности и способных к ней кандидатов.

При разработке модели компетенций педагогов исследователи Сингапура использовали метод, разработанный в 1970 году Дэвидом МакКлелландом в Гарвардском университете [3]. Суть этого метода такова: выбираются две группы профессионалов, одна из которых показывает средние результаты, а другая – очень высокие результаты относительно одной системы критериев. Затем проводится структурированное интервью

методом BEI (Behavior Event Interview) для того, чтобы выяснить, чем отличаются представители одной группы от представителей другой. Интервью проводится в течение 2-3 часов, вопросы затрагивают то, что опрашиваемый делал, говорил, думал и чувствовал, пытаясь справиться с критическими ситуациями в своей работе. Информация, полученная на интервью, структурируется, выявляются модели поведения каждой группы респондентов. Стратегии поведения, применяемые представителями обеих групп принимаются как базовые, а те, что проявляет вторая группа (высокоэффективная) ложатся в основу шкал эффективных стратегий поведения обладателей определенных компетенций. Сама модель компетенций учителя (Teaching Competency Model, TCM) представлена на рисунке 1 и описана ниже.

Сильной стороной модели компетенций учителя TCM является то, что уровень компетентности учителя по соответствующей шкале можно сопоставлять с целями профессиональной деятельности (что помогает учителю сформулировать для себя задачи профессионального развития, решение которых позволит ему достигнуть определенного уровня компетентности). Наиболее высокие уровни владения компетенциями сформулированы для того, чтобы любой учитель понимал ориентир для саморазвития в таких ключевых направлениях, как развитие и обучение учащихся, вклад в школьное сообщество, взаимодействие с родителями и профессиональное развитие.

Модель компетенций учителя TCM можно считать аналогом стандарта педагога. Она помогает учителям выявлять свои сильные и слабые стороны для поддержания высокого качества преподавания и самосовершенствования. Модель представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Модель компетенций учителя [3]

В модель компетенций учителей Сингапура входит одна ключевая компетенция «Целостное развитие ребенка» и четыре кластера компетенций «Развитие системы знаний», «Завоевание сердец и умов», «Совместная работа», «Понимание себя и других». Каждой компетенции соответствует несколько уровней эффективного поведения учителя. Эти уровни выделены на основе результатов исследования практики поведения «эффективных учителей», описанного выше, и используются как рейтинговая шкала. Для каждого уровня приводится описание поведения учителя, которое он должен продемонстрировать на соответствующем уровне владения компетенцией.

Из тринадцати компетенций модели девять компетенций, имеющих отношение к результатам, используются для оценивания учителей (ключевая компетенция и все, входящие в кластеры «Развитие системы знаний», «Завоевание сердец и умов» и «Совместная работа»). Компетенции, входящие в кластер «Понимание себя и других», не используются для оценивания учителя, но имеют важное значение для развития саморефлексии учителя с акцентом на его саморазвитии и эмоциональном интеллекте. Для каждой компетенции определены пять уровней мастерства и соответствующие им индикаторы поведения. Владение каждой компетенцией оценивается в соответствии с уровнем квалификации, профессиональными знаниями и сферой влияния. Ожидания от учителей, находящихся высоко на карьерной лестнице, выше (например, учитель-мастер должен показывать результаты 4 или 5 уровня). Учителя оценивают по 4-балльной шкале: компетентность отсутствует (not observed) – компетентность находится в развитии (developing) – компетентность присутствует (competent) – компетентность присутствует на высшем уровне (exceeding).

Эта модель многофункциональна: она позволяет видеть пути для совершенствования в профессии даже тем учителям, которые признаются выдающимися профессиональным сообществом. Модель используется специалистами Министерства образования, отбирающими директоров школ, а также администрацией школ, ответственной за профессиональный рост учителей, для того, чтобы:

- нанимать и оказывать поддержку начинающим учителям;
- оказывать учителю помощь в постановке ежегодных профессиональных целей по достижению новых уровней компетенций;
- оценивать уровень компетенций учителя на протяжении года;
- оценивать продвижение каждого учителя по карьерному пути;
- определять ежегодные денежные бонусы учителя.

Централизация подготовки сингапурских учителей в НИО позволяет контролировать число студентов, принимаемых на обучение в зависимости от потребности рынка труда. Их подготовку сопровождают опытные инструкторы. Во время приема на программы обучения к кандидатам предъявляются требования, согласованные с моделью компетенций, хотя и не такие жесткие, как применяемые к практикующим учителям. На последнем этапе подготовки студенты преподают в школе в течение 10 недель под

руководством супервайзера и школьного учителя-ментора. На этом этапе происходит непрерывное наблюдение за работой молодого учителя, проводится обсуждение успехов, даются индивидуальные задания для улучшения мастерства. Завершение этого этапа подразумевает успешную демонстрацию педагогических навыков и профессиональных компетенций. Супервайзер НИО, сопровождающий учитель и директор школы совместно оценивают кандидата. Решающее значение имеет оценка представителя НИО.

В начале года каждый учитель ставит перед собой профессиональные цели, заполняя стандартную форму. Эта форма включает:

- цели (отражающие компетенции, которые учителю предстоит освоить или усовершенствовать в предстоящем году);
- компетенции (уровни компетенций, достигнутые учителем на текущий момент);
- план профессионального развития на предстоящий год;
- обратная связь (отзывы и комментарии самого учителя и супервайзера, имеющие отношение к профессиональной деятельности и компетенциям учителя; также возможны дополнительные рекомендации от третьего лица).

Как часть карьерного трека педагогических работников существует ассистирующая группа: старшие учителя, главы учебных параллелей, главы предметных областей, главы кафедр, которые работают с учителями. Главы кафедр и завучи выполняют оценивающие функции. Завуч и директор помогают решать спорные ситуации и выполняют функции второго (дополнительного) инспектора, не неся на себе при этом весь груз по оценке работы каждого учителя. Они в основном работают с главами кафедр и старшими учителями.

Процесс функционирования EPMS основан на согласовании целей профессионального развития учителя между ответственным за оценку лицом (RO – reporting officer) и оцениваемым лицом (EO – educational officer). Например, если оценивается работа учителя, то ответственное лицо – глава школьной кафедры; если оценивается работа главы кафедры, ответственное лицо – завуч; если оценивается работа завуча или директора школы, ответственное лицо – суперинтендант школьного кластера. Для каждой категории работников образования используется своя форма плана профессионального развития на год. Этот план обсуждают оцениваемый учитель и ответственное лицо, вместе определяют компетенции, над которыми будет работать учитель в текущем году. После этого происходит неформальное оценивание работы учителя и коучинг, формальное оценивание происходит в середине и в конце каждого года.

Уникальным элементом системы подготовки и профессионального развития педагогов Сингапура является распределение карьерных треков профессионального развития, непосредственно связанное с системой карьерного роста учителя. Всех учителей распределяют по одному из трех треков (направлений профессионального развития):

• *преподавание* – для тех, кто хочет посвятить школе всю свою карьеру и готов брать на себя дополнительные обязательства в рамках своей профессиональной деятельности в школе или школьном кластере, проводя тренинги, реализуя наставничество над молодыми педагогами;

• *специалитет* – для тех, кто хочет работать в Министерстве образования, разрабатывать и реализовывать образовательную политику, принимать участие в формулировании образовательных стандартов, заниматься научно-исследовательской деятельностью;

• *лидерство* – для тех, кто планирует продолжать свою карьеру в качестве руководителей цикловых комиссий, завучей или директоров школ.

Каждому треку соответствует своя система подготовки, которая включает специализированные практические и теоретические курсы. Система является гибкой, учителя могут перемещаться из одного трека в другой. Распределение по трекам осуществляется по итогам интервью, проводимых линейными менеджерами, и по данным мониторинга объективных индикаторов деятельности учителя. Обычно это происходит в течение первых трех лет работы учителя, хотя некоторые из них определяются уже в процессе обучения в НИО. Для оценки результатов интервью разработана особая балльная система.

Педагоги более высокой квалификации являются наставниками для учителей, которые находятся ниже по карьерному уровню. Для перехода с одного уровня трека на более высокий учитель (или лидер, если речь идет о лидерском треке) должен продемонстрировать свою компетентность на текущем уровне и потенциал для перехода на следующий. Этот потенциал фиксируется во время процедуры ежегодного итогового оценивания, когда учитель встречается со своим школьным наставником и обсуждает с ним свои достижения за год. В форму итогового годового отчета входит так называемый предполагаемый потенциал учителя CEP (Current Estimated Potential), оцениваемый наставником.

С каждым новым карьерным уровнем повышается зарплата учителя, возможности дополнительного образования и наставничества. Оценки за аттестацию напрямую связаны с повышением зарплаты и неденежными бонусами (награды и признание). Те, кто получил наивысшую оценку «А», могут повысить свою зарплату в 3,25 раза от прежнего заработка, «С» – примерно в 1,5 раза больше. Те же учителя, кто получил низшую оценку «Е», становятся объектом пристального внимания администрации сроком на 6-9 месяцев [4], после чего принимается решение о его дальнейшей работе в системе образования.

Лидерские качества выявляются у молодых педагогов на раннем этапе, после чего из таких учителей бережно выращивают лидеров, раскрывающих свой талант в системе образования. Выявление педагогов с лидерскими способностями на раннем этапе профессиональной деятельности в какой-то степени решает проблемы неэффективного руководства образовательными учреждениями. Педагоги, нацеленные на продвижение по лидерскому треку, получают возможность попробовать себя в руководящей должности в начале

педагогической карьеры. В то же время им предоставляются широкие возможности участия в деятельности академических и административных экспертных комиссий и работе в Министерстве образования. В НИО для них разработан специальный шестимесячный курс обучения руководителей.

Директора школ оцениваются по критериям двух стандартов: стандарта руководителя школы и стандарта, отражающего степень реализации концептуальных идей в вопросах развития школы. Директора, признанные не соответствующими этим стандартам, получают индивидуальные рекомендации, поддержку или возможность перейти на другую должность.

Компетенции директоров оцениваются также в рамках системы EPMS ежегодно по следующим группам критериев:

- реализация концепции развития школы;
- стратегическое планирование и администрирование в профессиональной области, вклад в развитие сообщества и нации в целом;
- целостное и всестороннее развитие кадров и управление кадрами;
- управление школьными ресурсами и учебным процессом;
- общие результаты школы, куда входят индикаторы учебных и внешкольных достижений учащихся, в том числе в области искусства и эстетического развития, спорта и физической культуры, социального и эмоционального благополучия, а также морального и лидерского настроения учащихся.

Каждый год директор школы составляет план своего профессионального развития, ориентируясь на эти критерии.

Решение о продвижении учителя по карьерной лестнице принимает директор школы после консультации с заместителем директора, главой кафедры и опытными учителями, работающими вместе с кандидатом. С теми, кто продвигается по лидерскому треку, проводится интервью на уровне района, а также собирается комиссия из опытных школьных учителей и экспертов. Для принятия решения о продвижении по карьерной лестнице используются следующие критерии:

- оценка по ежегодной аттестации;
- текущий потенциал учителя (СЕР);
- профессиональное портфолио;
- вклад в деятельность школы и сообщества;
- вклад в профессиональное развитие коллег;
- успехи учащихся, их академические достижения и духовное развитие;
- для директоров: успешная деятельность в различных школьных и культурных контекстах (фактор, позволяющий продвижение директоров, демонстрирующих исключительно высокие результаты, особенно в проблемных школах).

В Сингапуре учителя имеют богатый спектр возможностей для повышения своей профессиональной квалификации [5]:

- 1) курсы в Национальном институте образования;

2) конференции, форумы и семинары для учителей в Сети учителей (Ministry of Education Teachers Network) – организации, поддерживаемой Министерством образования;

3) академический отпуск с целью получения дополнительного образования / степени (очные занятия или онлайн курсы по широкой тематике, связанной с образованием);

4) Министерство образования совместно с НИО предоставляет стипендии для учителей, желающих получить степени магистра или доктора философии (MA or PhD) в Сингапуре или за его пределами.

Система поддержки учителей в Сингапуре предоставляет им широкий спектр возможностей саморазвития [5]:

- 100 часов ежегодного профессионального развития;
- структурированная программа наставничества/кураторства для учителей в школе, в кластере и на министерском уровне;
- выделяемое время на сотрудничество и планирование уроков совместно с коллегами, посещение уроков коллег, практические исследования, профессиональное развитие;
- все образовательные программы для руководителей и учителей финансируются государством;
- Министерством образования создан ресурс Сеть учителей (Ministry of Education Teachers Network), где учителя могут найти информацию, рекомендации, получить эмоциональную поддержку и воспользоваться многочисленными ресурсами для своей практической работы;
- стипендии и учебные отпуска, финансируемые министерством;
- дипломные программы и курсы, предлагаемые НИО совместно с Министерством образования;
- снижение педагогической нагрузки для педагогов, получающих очно-заочное магистерское образование;
- поддержка, в том числе ресурсная, осуществляемая Академией учителей Сингапура, возглавляющей процесс повышения квалификации кадров Министерства образования, выявляющей учителей-лидеров из педагогического сообщества и поддерживающая национальное сообщество профессионального обучения;
- широкий выбор вакансий для учителей для трудоустройства в других школах, в Министерстве образования, в НИО (в качестве преподавателей на срок до четырех лет);
- учителя, занимающие должности главы кафедры/предметной области/учебного уровня получают значительную поддержку для продвижения на должность завуча или директора школы, включая обучение по 17-недельной образовательной программе «Основы управления и лидерства» (Management and Leadership Studies, MLS) для совершенствования практических навыков управления;
- перспективные завучи, выявленные опытными лидерами-экспертами как кандидаты на должность директора школы, проходят

обучение на очных курсах для руководителей в течение 6 месяцев по программе обучения лидеров в образовании (Leaders in Education Program, LEP), финансируемой Министерством образования, получая полностью свой оклад во время обучения;

- после прохождения программы обучения лидеров начинающие директора принимают участие в тренингах по менеджменту, супервизии и управлению человеческими ресурсами, финансами и информационными ресурсами;

- действующие директора являются менторами начинающих директоров в программе обучения лидеров, в которой последние готовят свой авторский проект для школы учителя-ментора, входящий в требования к освоению курса;

- менторская программа для поддержки лидеров в НИО, где опытные директора обучают других директоров и школьных лидеров;

- директора школ участвуют в конференциях, мастер-классах и семинарах, организуемых Министерством образования, НИО, Академией директоров, школьными кластерами и другими структурами для школьных лидеров, к тому же организуются учебные выезды за границу для знакомства с образовательными реформами и инновациями в других странах;

- каждые несколько лет директоров переводят из одной школы в другую, а также на временную работу в Министерство образования для продолжения профессионального развития, проверки лидерских навыков и для внесения вклада в стратегию непрерывного развития Сингапура. Успешным карьерным и лидерским достижениям директоров оказывается поддержка.

Следствием предоставления учителю такого количества возможностей для профессионального развития является то, что учителя довольно часто отсутствуют в школах. Например, заместитель директора школы может шесть месяцев подряд обучаться на курсах лидерства, и Министерство образования на этот срок предоставляет ему отпуск. Учителя достаточно часто выезжают за пределы страны на несколько недель по различным программам обучения. Несмотря на это, Министерство образования рассматривает постоянное повышение квалификации учителей как свою важнейшую задачу и активно поддерживает его. Учителям школ предоставляется объемный социальный пакет, включающий социальное и медицинское страхование, пенсионное обеспечение, особые схемы накопления. Существует механизм выслуги лет: преподавателям, проработавшим в школе определенное время, предоставляются дополнительные выплаты и финансовая поддержка. Таким образом, политика министерства направлена на сохранение подготовленных учителей в образовательной сфере и максимальное использование опыта высококвалифицированных преподавателей старшего поколения [1].

Таким образом, особыми чертами системы управления педагогическим образованием Сингапура можно назвать следующие:

- высокие стандарты отбора учителей и администраторов – и стабильная высокопрофессиональная поддержка на всем продолжении карьеры;
- продуманная система карьерного роста от начальной педагогической подготовки до ухода учителя на пенсию;
- придание особого значения профессионализму среди учителей;
- стратегическое использование финансовых ресурсов для привлечения и удержания лучших учителей в профессии;
- регистрация продвижения в профессии и сертификация учителей централизована и ведется Министерством образования.

Литература

1. Алишев Т.Б., Гильмутдинов А.Х. Опыт Сингапура: создание образовательной системы мирового уровня // Вопросы образования, 2010. №4. С. 227-246.
2. Сергиенко А.Ю. Проектирование профессионального роста учителя с использованием стажировочной площадки в системе образования Сингапура // Человек и образование, 2015. №4. С. 134-138.
3. A Teacher Education Model for the 21st Century // A Report by the National Institute of Education [Электронный ресурс]. URL: https://www.nie.edu.sg/docs/default-source/nie-files/te21_executive-summary_101109.pdf?sfvrsn=2 (дата обращения: 20.02.2018).
4. Career Ladder Singapore [Электронный ресурс]. URL: https://cluster28-files.instructure.com/courses/1875~5183/files/1875~1496459/course%20files/Career%20Ladder_Singapore.pdf?download_frd=1&sf_verifier=&ts=&user_id= (дата обращения: 20.02.2018).
5. Redpath J. Report on the Singapore group visit 2008. URL: www.ltscotland.org.uk/Images/JohnRedpathFR_tcm4-555580.doc. P. 17 (дата обращения: 20.02.2018).
6. Singapore Overview / Center on International Educational Benchmarking, NCEE [Электронный ресурс] // Ncee.org: [сайт]. URL: <http://ncee.org/what-we-do/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/singapore-overview/singapore-teacher-and-principal-quality/> (дата обращения: 20.03.2018).

Sergienko Aleksandra Yur`evna,
The Branch of Federal State Budget Scientific Institution
«Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»
in St-Petersburg, the Head of the Department, Candidate of Pedagogics,
sashsky@yandex.ru

TEACHER EDUCATION MANAGEMENT IN SINGAPORE

Annotation

The article discusses special aspects of teacher education management in Singapore such as career development, career tracking, evaluation of teachers, identifying leaders, teacher professional development support.

Keywords:

teacher education; education management; Singapore; teacher education system of Singapore; teacher career; teacher career development; career tracks; teacher professional development.

Чекулаева Юлия Алексеевна,
Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Институт управления образованием Российской академии образования»,
научный сотрудник,
chekulaeva1@yandex.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ С УЧЕТОМ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА*

Аннотация

В статье сформулированы основные определения непрерывного образования. Определено актуальное положение системы непрерывного образования в Российской Федерации. Представлен зарубежный опыт признания знаний и компетенций, полученных в рамках неформального и информального образования.

Ключевые слова:

непрерывное профессиональное образование; формальное образование; неформальное образование; информальное образование; конвергентная и дивергентная модели.

Современные условия развития экономики и общества актуализируют вопросы, связанные с непрерывным образованием. Постиндустриальная экономика, основными производственными ресурсами которой являются информация и знания, остро нуждается в обществе с высоким интеллектуальным потенциалом: быстрое получение новых знаний и навыков, формирование новых компетенций, профессионализм и креативность являются основополагающими для успешной самореализации в быстро меняющейся реальности. Непрерывное образование перестает быть прерогативой исключительно образования, а становится в большей степени идеологической концепцией, образом мышления, стилем жизни.

Меморандум непрерывного образования Европейского Союза определяет образование длиною в жизнь «как всестороннюю учебную деятельность, осуществляемую на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции» [14]. Life-long Learning (далее – LLL) больше не является частью образовательного процесса, а становится принципом, лежащим в его основе. По итогам реализации задач Меморандума, реализация которых планируется в ближайший временной период, ожидается создание адаптивной среды, в которой каждый европейский житель получит равные образовательные возможности с учетом экономических запросов государства.

В России процесс развития непрерывного образования находит свое отражение в теоретической, научной литературе, в нормативно-правовом

* Статья подготовлена в рамках реализации Государственного задания Минобрнауки России на 2018 год по теме №27.9385.2017/БЧ «Теоретико-методологические основы профессионального развития руководителей системы образования»

поле. Понятийный аппарат находится в стадии формирования, что говорит о продолжающемся процессе становления отечественной системы непрерывного образования.

Теоретический анализ отечественной и зарубежной литературы показывает выделяющиеся ключевые функции непрерывного образования:

1. Непрерывное образование рассматривается как *полностью* встраиваемое в процесс и затрагивающее *всех* существующих (формальных) поставщиков образовательных услуг, начиная от школ и заканчивая высшими учебными заведениями.

2. Непрерывное образование выходит за границы формального образования, тем самым охватывая абсолютно *все* организации, инициативные группы или отдельные лица, также принимающие участие в образовательной деятельности.

3. Непрерывное образование базируется на том, что индивиды в состоянии осознать ценность LLL, а также в состоянии самостоятельно сформировать собственный вектор развития *либо* могут прийти к подобному знанию в процессе обучения.

В рамках любого из подходов к определению сути непрерывного образования выделяются три формы, каждая из которых обладает определенной ценностью. Непрерывное образование подразумевает продолжение образования человека в течение жизни посредством привычного формального образования (*formal learning*), неформального образования (*non-formal learning*), получаемого за пределами формального (на рабочем месте, в рамках кружков, клубов и т.п.), а также информального (*informal learning*) – осознанного или неосознанного повседневного образования.

Формальное образование реализуется в официально признанных (аккредитованных) образовательных организациях, результатом обучения в которых является присвоение квалификации или степени, подтверждаемой документально (аттестат, диплом). Данный тип образования структурирован посредством стандартов, образовательных программ, учебно-методических материалов.

В Меморандуме непрерывного образования ЕС говорится, что: «...*неформальное образование* – это процесс, обычно не сопровождающийся выдачей документа и происходящий в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, а также во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером» [10].

В Международной стандартной классификации образования (1997 г.) говорится, что *неформальное образование* – это «любое организованное и обладающее преимуществом образовательное мероприятие, которое может проходить как в образовательном учреждении, так и за его пределами и охватывать лиц всех возрастов. Программы неформального образования необязательно выстраиваются в систему «лестницы» и могут иметь разную «продолжительность» [4].

Таким образом, неформальное образование – систематический вид образовательной деятельности, совпадающий или несовпадающий с деятельностью формальных образовательных структур, реализуемый за рамками формальной системы образования. Образовательные организации, осуществляющие обучение по такому принципу, могут не иметь государственных лицензий; конечная цель обучения не связана с получением формальной квалификации, но тем не менее может подтверждаться документально (например, свидетельством об окончании курсов иностранного языка и т. п.). Однако документальное подтверждение не является обязательным условием, основная особенность – открытость для любого желающего (независимо от пола, возраста, уровня ранее полученного образования и т. д.).

Не являясь системным, не имея жестких регламентов и границ, неформальное образование подвижно, оно активно взаимодействует и оперативно откликается на запросы различных групп социума.

Примерами базовых институтов, осуществляющих деятельность в виде неформального образования, являются: религиозные организации (воскресные школы, община); академические учебные структуры (институт третьего возраста, кружки); тематические клубы (библиотеки, музеи); студии (театральные, танцевальные и т. д.); производственные практики («практическое обучение») – обучение, полученное посредством опыта (например, в условиях проектной деятельности) [14].

В российской научной литературе исследования в области неформального образования представлены скромно, зачастую рассматриваются лишь в контексте концепции непрерывного образования. Авторы описывают свое видение данной области, формулируя общие положения, однако фундаментальных исследований по этой теме мало. Термин возник относительно недавно, в связи с чем выделить его в качестве отдельного направления достаточно проблематично: дополнительно накладываются особенности авторских позиций с условием их принадлежности к определенным концепциям и парадигмам национальных образовательных систем.

Опираясь на труды С.Г. Вершловского и других отечественных исследователей (А.В. Окерешко и пр.), изучающих вопросы неформального образования, на сегодняшний день можно сформулировать следующее определение:

Неформальное образование – это познавательно-рефлексивная деятельность индивида, сопровождающая его повседневную жизнь, не носящая обязательный целенаправленный характер, который сконцентрирован на непрерывном профессионально-личностном развитии, «когда взрослый превращает образовательные потенциалы общества в действенные факторы своего развития» [1].

В материалах Государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг. делается особый акцент на развитии неформального образования. В тексте говорится, что до сих пор не решены многие задачи в сферах общего и дополнительного образования детей, и указывается

конкретная проблема – «низкий уровень вовлеченности детей в неформальное (вне рамок организаций дополнительного образования детей) и информальное (медиа, Интернет) образование». Это находит дальнейшее логическое продолжение во втором разделе – «Прогноз развития соответствующей сферы социально-экономического развития», в нем говорится о планируемых наиболее важных изменениях, одним из направлений которого является «...существенное повышение масштаба и эффективности использования ресурсов неформального (за рамками организаций дополнительного образования детей) и информального образования (медиафера, Интернет)».

В следующем фрагменте говорится об утрате монополии образовательных организаций на «формирование знаний, навыков и образцов поведения» в результате увеличения числа вновь появляющихся открытых для пользователей «каналов и источников информации». В качестве выхода из сложившейся ситуации предлагается интеграция в область внимания государственной образовательной политики неформального (вне формализованных организаций дополнительного образования детей) и информального (СМИ, Интернет и т.д.) видов образования, «...в том числе – поддержка медийно-социальных просветительских проектов, индустрии товаров и услуг для детей» [13].

В отечественной теоретической литературе можно встретить разделение информального образования на осознанное (целенаправленное) управляемое и неосознанное (спонтанное) неуправляемое [12] (рис. 1):



Рис. 1. Разделение информального образования

Рассмотренное выше деление относительно условное, поскольку от индивида зависит осознанность любых процессов, происходящих в его жизни.

Типичными видами неформального образования можно представить те, которые реализуются посредством проявления индивидуальной инициативы в окружающей индивида среде. Это могут быть следующие вариации: общение или получение знаний во время путешествий, чтения, межличностного, дружеского или рабочего общения (к примеру, взаимное обучение в процессе выполнения совместной работы, выполнение работы под руководством компетентного специалиста), во время культурно-досуговой, повседневной, семейной и другой деятельности; самообразование посредством традиционных и современных информационных источников и технологий (библиотеки, музеи, прочие физические и облачные базы данных, СМИ, Интернет – интернет-серфинг). Информационное влияние оказывает даже дизайн окружающей среды и контингент в среде проживания или на рабочем месте. Среда неформального образования изменчива и оказывает сильное сознательное и бессознательное влияние на формирование системы жизненных ценностей и установок индивида, его мировоззрение, модель поведения в социуме.

Причины побуждения к саморазвитию и самосовершенствованию личности в большинстве своем находятся именно в неформальном образовании, ввиду того что последнее имеет междисциплинарный характер и охватывает абсолютно все сферы жизнедеятельности индивида, что и способствует его развитию.

В ходе теоретического исследования было сделано предположение, что правильно организованная система неформального образования создает благоприятные условия мотивации к образованию формальному, а его эффективность «определяется степенью создания предпосылок», ведущих к двум другим образовательным формам. Важно помнить, что неформальное образование, впрочем, как и два других направления, имеет высочайшую ценность и является эффективным при условии взаимной интеграции каждой из них в единую систему. Все они в совокупности создают такую образовательную среду, в которой возможно успешное формирование условий для гармоничного непрерывного образования в течение всей жизни индивида для его реализации как в личностном, так и профессиональном плане [11].

В Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг. отмечена важность внимания к возможностям среды неформального и неформального образования в социализации подрастающего поколения на фоне недостаточного интереса к данным областям в рамках российской образовательной политики. Отдельной указывается на отставание от уровня развитых стран в аспекте доступности отдельных секторов, таких как «раннее развитие, дошкольное образование, непрерывное образование, неформальное образование и неформальное образование» [13].

Остальные основополагающие нормативно-правовые документы РФ отражают состояние системы непрерывного образования и актуальный этап ее развития. В Федеральном законе №273 «Об образовании в Российской

Федерации» от 29.12.12 г. закреплено понятие непрерывного образования; виды образования, обеспечивающие возможность непрерывного образования в течение всей жизни (без уточнения принадлежности к направлению: формальному, неформальному, информальному); описываются средства реализации права на непрерывное образование: основные и дополнительные образовательные программы, а именно: дополнительное образование детей и взрослых, дополнительное профессиональное образование, осуществляющееся непрерывно или дискретно с возможностью комбинирования вариантов. Акцентирование внимания на создании модульных программ также прописано в рамках государственной программы «Развитие образования» на 2013-2020 гг. Уточнено, что в том числе необходимо сконцентрироваться на создании образовательных траекторий, отвечающих требованиям всех субъектов; на создании среды неформального образования с целью формирования корректных установок. Основной задачей программы «Развитие образования» является формирование среды, в которой возможна ее наиболее успешная реализация, а именно – развитие стимулов к познанию мира у детей начиная с дошкольного возраста, для чего планируется переобучение педагогических кадров с учетом современных требований к образованию.

Федеральная целевая программа развития образования (ФЦПРО) 2006-2010 гг. ориентирована на «обеспечение условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда» [6]. Отмечалось, что согласно мониторингу после окончания обучения в образовательной организации, в процессе дальнейшей профессиональной деятельности, индивиду необходимо дополнить порядка половины профессиональных знаний. Одной из основных задач определена задача развития современной системы непрерывного образования, в том числе создание общероссийских систем оценки качества и непрерывного профессионального образования. Основным методом реализации определен программно-целевой метод. В контексте непрерывного образования планировалось внедрение моделей непрерывного профессионального образования, построенных на современных образовательных технологиях (в т.ч. информационных и коммуникационных технологий), позволяющих сформировать индивидуальные образовательные траектории, а также обеспечивающих конкурентоспособное представление на международной образовательной арене.

ФЦПРО 2011-2015 гг. в контексте непрерывного образования планировалось обеспечение интеграции организаций профессионального образования и внешнего окружения с целью формирования мобильной среды с устойчивыми двусторонними связями. Согласно проведенным в рамках реализации программ ФЦПРО 2006-2010 гг. мониторингам качества и содержания предоставляемых образовательных услуг относительно рынка труда была выявлена необходимость модернизации системы непрерывного образования и поставлена задача «Приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда»: планировалась разработка механизмов сбора данных относительно успешности реализации проектов по различным показателям относительно

рынка труда; уточнение перечня видов образовательных программ в формате непрерывного образования с последующей диверсификацией; обучение в системе непрерывного образования (включая дополнительное профессиональное образование (ДПО) с определением доли в течение отчетных периодов (года) [7].

В процессе реализации двух программ было выявлено несоответствие запросам социума предоставляемых образовательных услуг. Это привело к тому, что траектории развития индивида и системы образования не достигают полноценного взаимодействия, особенно в среднем профессиональном и дополнительном профессиональном образовании, акцент на которых предполагается сделать в процессе реализации ФЦПРО 2016-2020 гг. (например, в рамках проекта по созданию системы открытых образовательных ресурсов в Интернет-пространстве или диверсификации форм обучения). Более детально описаны механизмы реализации программы: сопровождение выпускников образовательных организаций с целью трудоустройства, формирования дальнейших образовательных и профессиональных траекторий (в т.ч. дополнительное и неформальное образование); модернизация образовательных структур в соответствии с требованиями современной экономики; дальнейшее развитие системы подготовки рабочих кадров, квалификационных систем оценки; привлечение работодателей в рамках государственно-частного партнерства для участия в формировании среды непрерывного образования.

Безусловно, все программы развития образования направлены на создание условий, в которых возможно максимальное развитие инновационной экономики с удовлетворением всех сторон отношений: государства, социума, индивида, в том числе посредством системы непрерывного образования.

В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.» от 17.11.2008 №1662-р (далее – Концепция) говорится о том, что России, находясь в непростых условиях глобальной экономики и высококонкурентной среды, приходится решать задачи и догоняющего, и опережающего развития одновременно. Модернизация системы образования, согласно Концепции, видится необходимым условием для развития инновационной российской экономики, основной целью в области образования в данном документе является достижение доступного качественного образования, соответствующего актуальным требованиям инновационной экономики, социума, индивида.

Одним из значимых направлений «инновационного социально ориентированного» типа экономического развития обозначен переход к системе образования, характерной для постиндустриального типа экономики, ориентированной на непрерывное образование для всех категорий граждан, в рамках которого формируется социально ответственная личность, способная самореализоваться при условии ответа на актуальные запросы государства. Система непрерывного профессионального образования в данной Концепции охватывает наиболее значимые области: здравоохранение, сферу физической культуры и спорта, культуру и СМИ, молодежную политику. Говорится об обеспечении максимальной доступности информации и знаний по всем

целевым направлениям, о всевозможной поддержке активных проявлений и инициатив со стороны социума с акцентом на молодежную политику (и прочие трудоспособные категории граждан). Обозначена направленность проведения данных реформ в условиях интеграции в мировую фундаментальную науку.

В частности, в части II «Этапы инновационного развития» отражен среди прочих этап перехода к индивидуализированному непрерывному образованию, доступному для всех категорий граждан.

В части III «Развитие человеческого потенциала» детально описаны области, в рамках которых планируется сформировать системы непрерывного образования в рамках:

- развития информационных и коммуникационных технологий (ИКТ): система непрерывного образования в области ИКТ, в т.ч. для госслужащих;
- проведения молодежной политики: подготовка специалистов по работе с молодежью;
- развития медицинской науки и инноваций: подготовка и переподготовка медицинских кадров;
- развития физической культуры и спорта с целью повышения конкурентоспособности на международной арене: система непрерывной подготовки тренерско-преподавательского состава;
- развития культуры и СМИ: развитие системы непрерывного образования в сфере культуры и искусства, работников СМИ.

Развитие системы образования как цель подразумевает решение приоритетных задач, в их числе представлена третья задача в направлении модернизации данного направления: «создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров», в ее подзадачи входит создание систем независимой аттестации компетенций, систем поддержки организаций, работающих в концепции непрерывного профессионального образования, а также потребителей данных образовательных услуг (в т.ч. для действующих и бывших военнослужащих) [2].

Установлены целевые ориентиры развития системы образования, в рамках исследуемой области это рейтинги программ непрерывного профессионального образования в 2012 г., а к 2020 г. – внедрение системы поддержки организаций, реализующих государственную политику в направлении программ непрерывного профессионального образования.

Основная цель Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. «Инновационная Россия – 2020» от 08.12.2011 №2227-р (далее – Стратегия) – перевод к 2020 г. экономики РФ на новый путь развития, а одной из основных задач является создание целостной, успешно функционирующей системы непрерывного образования со средой, способствующей развитию кадрового потенциала в областях образования, науки, инноваций; планируется внедрение современных методов и технологий обучения для формирования компетенций инновационной деятельности (к примеру, навыки командной или

самостоятельной работы, стремление к познанию, самосовершенствованию и т.д.); планируется дальнейшее освоение Интернет-пространства: создание открытых общедоступных информационных образовательных ресурсов (платформ), позволяющих реализовывать дистанционные программы дополнительного образования, образовательные программы вузов; планируется сделать государственные и муниципальные библиотеки ключевым субъектом системы непрерывного образования, модернизировать их с учетом современных ИКТ поиска, обработки и хранения информации; обеспечение доступа к российским и международным базам данных, в т.ч. к данным научных и научно-популярных областей; развитие обучения на местах посредством разработанных обучающих программ, стажировок; развитие центров повышения квалификации (корпоративных и отраслевых), занимающихся стандартизацией, обучением персонала, аттестацией и сертификацией в отдельных специализированных профессиональных областях. Для каждого из планируемых для развития секторов в Стратегии предлагается концептуально описать условия проведения инновационной политики, в том числе описать меры «по формированию системы непрерывного образования и управления знаниями, системы управления интеллектуальной собственностью» [5].

Обращается внимание, что помимо качества образования значительную роль играет формирование мировоззрения индивида, моделей поведения, жизненных установок в определенных отраслях начиная с детского возраста. По данным Росстата, доля населения (в возрастной группе от 25 до 64 лет), принимающая участие в непрерывном образовании в 2008 году, в два-три раза ниже европейских показателей, ввиду чего планируется увеличение данного показателя к 2020 г.

В качестве логичного продолжения во исполнение Стратегии Министерством образования и науки РФ был разработан проект Концепции развития непрерывного образования взрослых до 2025 г. [3].

В данном проекте представлено расширенное понимание непрерывного образования относительно нормативно закрепленных ранее, а именно – непрерывное образование взрослых, согласно проекту, необходимо осуществлять посредством: 1) *формального образования*, получаемого в организациях, которые осуществляют образовательную деятельность в формализованном виде; 2) *неформального образования*, получаемого вне организаций, которые осуществляют образовательную и просветительскую деятельность (в форме тренинга, наставничества, семинара, коучинга и т.д.); 3) *информального образования*, получаемого спонтанно, через индивидуальную познавательную деятельность (самообразование).

Выделяют 3 функции непрерывного образования: 1) *профессиональную* – реализует индивида в профессиональной деятельности за счет формирования требуемых компетенций; 2) *социальную* – реализует индивида в социуме за счет формирования навыков взаимодействия с окружающей средой и находящихся в ней субъектами и функциональной грамотности (в т.ч. *soft skills*); 3) *личностную* – реализует индивида за счет удовлетворения индивидуальных познавательных потребностей.

Предусматривается двухэтапная реализация Концепции (1 этап – 2016-2020 гг., 2 этап – 2020-2025 гг.) с формированием комплекса мероприятий, в том числе проведение ежегодных мониторингов с целью выявления числа организаций, реализующих основные и дополнительные образовательные программы непрерывного образования; контроля за ходом реализации мероприятий Концепции.

Отмечено, что ввиду ускоренных темпов развития экономики происходит увеличение разрыва между полученным теоретическим образованием в совокупности с практической составляющей и запросами работодателей, что приводит к увеличению доли производственного обучения, корпоративного образования, практико-ориентированных мероприятий (конференции, тренинги, семинары и т.д.), а также к переосмыслению функционала HR-служб. По результатам исследований по вопросам проблемы занятости (2014 г.) в производственном обучении было занято порядка 60% от общего числа граждан (от 25 до 54 лет), обучавшихся по программам дополнительного образования.

Основной идеей Концепции становится мысль о развитии преобладающего на сегодняшний день направления неформального образования, способного обеспечить потребность взрослого контингента в непрерывном профессиональном развитии.

Ввиду стремительных темпов развития экономики приобретают актуальность так называемые *Soft Skills* – мягкие (сквозные) навыки, формирующие компетенции критического мышления, повышающие адаптивность индивида, что позволяет эффективно осваивать современные виды деятельности. Обновленные требования, предъявляемые к перечню компетенций (ключевых, мягких, личностных), в условиях экономической нестабильности позволяют с большей вероятностью успешно трудоустроиться в дальнейшем, что будет вести за собой снижение уровня безработицы.

В более узконаправленном документе – в проекте профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» – требованиями к необходимому знанию блока С (руководитель образовательной организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования) являются приоритетные направления федеральной и региональной политики в сфере непрерывного профессионального образования [10], в области управления развитием, управления образовательной деятельностью и воспитательной работой, а также в представлении образовательной организации в отношениях с различными субъектами. Однако в остальных блоках (А, В) данное требование к знаниям не представлено, что говорит об ориентации документа на непрерывное образование для взрослого контингента (таблица 1).

Таблица 1

*Выдержка из проекта профессионального стандарта
«Руководитель образовательной организации»*

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции			
Код	Наименование	Уровень квалификации	Наименование	Код	Уровень (подуровень) квалификации	Необходимые знания
С	Руководство образовательной организацией высшего образования, организацией дополнительного профессионального образования	8	Руководство развитием образовательной организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования	C/01.8	8	Приоритетные направления направления федеральной и региональной политики в сфере непрерывного профессионального образования
			Руководство образовательной деятельностью и воспитательной работой организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования	C/02.8		
			Представление образовательной организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями	C/05.8		

Таким образом, анализ научной литературы и нормативно-правовой базы показал, что на сегодняшний день российская образовательная политика сконцентрирована в большей степени на решении вопроса обеспечения рынка труда квалифицированными специалистами, соответствующими запросам цифровой экономики, и ориентирована на непрерывное образование в профессиональном аспекте. Для этого планируется осуществление интеграции деятельности различных субъектов, реально осуществляющих образовательную деятельность или потенциально подходящих для нее, а также для прочих заинтересованных сторон (органов власти различных уровней, работодателей, некоммерческих социально ориентированных организаций, отдельных личностей и прочих субъектов). Посредством модернизации системы непрерывного образования планируется повышение качества трудового потенциала, осуществление профессиональной мобильности, повышение конкурентоспособности в условиях проводимой государственной политики, т.е. формирование благоприятной среды, в которой возможно быстрое реагирование на экономические запросы от государства.

В подавляющем большинстве нормативно-правовых документов отмечено, что одной из основных проблем, несмотря на почти стопроцентное подключение образовательных организаций к Интернету, является несформированность полноценной информационной образовательной среды на всех уровнях образования.

Остро стоит вопрос применения ИКТ для инновационных форм и методов обучения в приоритетном на сегодняшний день дистанционном образовании и медиаобразовании, в т.ч. в вопросах применяемых методов, в особенности ИКТ и современных образовательных технологий (открытое образование, различные форматы электронного обучения), не только с целью экономии временных ресурсов, но и для более полного охвата всех категорий населения (в т.ч. лиц с ограниченными возможностями, проживающих в отдаленных районах и т.д.), проживающих на территории РФ, либо граждан РФ за рубежом.

В условиях реализации вышеобозначенного направления российской государственной образовательной политики необходимо обратить свое внимание на крайне важный субъект отношений в области непрерывного образования – систему оценки знаний и компетенций. Оценочные системы, реализующиеся в государствах – участниках ЮНЕСКО, имеют обширный накопленный эмпирический опыт в реализации проектов непрерывного образования, в т.ч. неформального и информального образования, последнее из которых, согласно теоретическим исследованиям, является причиной побуждения к саморазвитию и самосовершенствованию личности ввиду междисциплинарного характера и широкого охвата всех сфер жизнедеятельности, что важно для всех категорий населения начиная с дошкольного возраста. Построение комплексных оценочных систем непрерывного образования позволит наиболее эффективно сформировать целостное общество, способное к естественной (а не вынужденной) самомотивации к развитию.

RVA (Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning – признание, подтверждение и аккредитация результатов неформального и информального образования) – это система, позволяющая оценить спектр знаний, навыков, компетенций, полученных человеком в разных ситуациях на разных этапах жизни. Данная практика не нова, существует уже несколько десятилетий в развитых странах, например в Австралии, Новой Зеландии, Великобритании, США, Канаде, в развивающихся странах (ЮАР, Филиппины), для которых более характерна аббревиатура RPL (Recognition of Prior Learning – признание предшествующего обучения»), а их частичные аналоги можно встретить и в других государствах.

Основные идеи о необходимости в признании, подтверждении и аккредитации (далее – RVA) знаний и компетенций, получаемых человеком в рамках любой образовательной деятельности, помимо формальной, были озвучены на Шестой конференции по вопросам образования взрослых, прошедшей в Бразилии (CONFINTEA VI) [15]. Данные идеи были одобрены делегациями стран – участниц ЮНЕСКО с последующими рекомендациями по разработке основной концепции модели признания и оценки знаний и навыков, полученных любыми способами, помимо формального. Государства, в свою очередь, взяли на себя обязательство сформировать или модернизировать (в зависимости от актуального уровня развития системы образования) способы и средства признания данных форм образования.

Впоследствии, в ходе проведения исследований различных подходов RVA в зарубежных странах (по данным ЮНЕСКО), стало очевидным, что в подобных системах присутствуют элементы, присущие двум различным моделям, которые представлены следующим образом:

1. **Конвергентная модель** – подтверждение результатов образовательной деятельности, встроенное в образовательную систему.

2. **Дивергентная (параллельная) модель** – независимое подтверждение результатов образовательной деятельности, ориентированное на определенные изменения внутри системы.

В целом различие между конвергентной и дивергентной моделями можно выявить с помощью следующих подходов в подтверждении компетенций: *обобщающего и формирующего*.

Обобщающий подход направлен на формальную процедуру аттестации, в рамках которого оценивается опыт индивида в соответствии с квалификацией и национальным образовательным стандартом (NQF – National Qualifications Framework). Основное внимание уделяется аттестации, и это является основной целью индивида.

Формирующий подход направлен на личностный и карьерный рост, а процедура аттестации является более неформальной и соответствует конкретной траектории развития в аспектах профессиональной деятельности, добровольного начала и дальнейшего развития и образования.

На системном уровне выбор между конвергентной или дивергентной моделью может быть связан с основными национальными ориентирами государства. Существует качественное различие между RVA (основанной на

стандартах, определенных в NQF, – дивергентной) и RVA (встроенной в образовательные и тренинговые системы – конвергентной). Примером последней является система критериев, при помощи которых сравнивают неформальное образование со стандартами формального базового образования (конвергентный метод), встречающийся в странах с большим объемом неформального базового образования.

Критерии национальных квалификационных систем могут изменяться в зависимости от требований. К примеру, если аттестацию проходит индивид в системе профессионально-технической направленности (TVET – Technical and Vocational Education and Training – профессионально-техническое образование и подготовка), требования будут изменяться относительно системы образования или относительно рынка труда. Происходит влияние на процесс построения системы обучения и принятия экзаменов: с одной стороны, мы опираемся на квалификационные стандарты, с другой – на критерии эффективности на рабочем месте.

Во многих развивающихся странах национальные квалификационные стандарты воспринимаются как средство подтверждения уровня знаний и компетенций, получаемых вне формального сектора образования, помогая тем, кто по какой-то причине оказался вне классической формализованной академической системы образования, получить более профессионально ориентированную и целенаправленную подготовку. Таким образом, признание неформального и информального обучения становится ключевым вопросом и скорее коррелирует с дивергентной моделью. Однако большинство стран, как правило, сочетают в себе элементы обеих моделей.

В целом на сегодняшний день подтверждение трудовых компетенций происходит чаще в дивергентных системах, поскольку зачастую других систем пока не существует в рамках формальной системы образования и подготовки педагогических кадров для подобного типа образования. В некоторых странах подтверждение происходит через систему образования (конвергентная модель) или через специально разработанную систему компетенций на основе профессиональных квалификационных стандартов для взрослых (Финляндия).

Таким образом, исследование информационного поля дало понять, что на сегодняшний день в Российской Федерации актуально формирование системы непрерывного образования в целом и в частности – направления неформального образования (системы дополнительного профессионального образования: курсов переквалификации, повышения квалификации; тренингов и семинаров, в т.ч. обучение на рабочем месте, являющихся дополнением к основному профессиональному образованию, и т.д.) и развитие информального образования, формирующего среду мотивации к развитию.

Продолжается формирование системы квалификаций в рамках национальных стандартов, развивается система независимой оценки квалификаций (НОК), т.е. превалирует в большинстве своем дивергентная модель. Однако наблюдаются тенденции к преобразованию системы образования как в целом, так и в частности. На данный момент есть

возможность пойти по пути стран, имеющих успешный опыт в развитии системы непрерывного образования: начать плавный переход в развитие конвергентной модели, продолжить постепенное развитие дивергентной и конвергентной моделей, комбинируя их элементы и уравнивая присутствие обеих моделей в системе образования, что позволит создать адаптивную и устойчивую систему; направить силы на развитие системы аттестации и признание предшествующих знаний и опыта (неформального и информального) в качестве вспомогательной функции в общей системе образования как элемента образования на рабочем месте.

Необходимо следовать определенным принципам: придерживаться одной и той же образовательной политики, а образовательные продукты разрабатывать в соответствии с ней. В процессе реализации необходима подготовка педагогических кадров, способных качественно реализовывать основные идеи непрерывного образования. В том числе необходимо создание единого электронного банка структурированных данных, хранящих в себе информацию о достижениях индивидов по всем направлениям образования (формальном, неформальном, информальном). Среда непрерывного образования должна вдохновлять на обучение, формировать стремление у индивида к дальнейшему развитию, быть поликультурной, ею должно охватываться максимальное количество категорий граждан с учетом интересов различных культур.

Литература

1. Вершловский С.Г. Непрерывное образование как фактор социализации [Электронный ресурс] // Общество «Знание» России: [сайт]. URL: http://www.znanie.org/journal/n1_01/nepreriv_obraz.html (дата обращения: 14.02.2018).
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/ (дата обращения: 14.01.2018).
3. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] // Союз ДПО: [сайт]. URL: http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095 (дата обращения: 16.01.2018).
4. Международная стандартная классификация образования – МСКО 2011 [Электронный ресурс] // Uis.unesco: [сайт]. URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/iscd-2011-ru.pdf> (дата обращения: 03.02.2018).
5. О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.: распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 №2227-р [Электронный ресурс] // Гарант: [портал]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/> (дата обращения: 03.11.2017).

6. О Федеральной целевой программе развития образования на 2006-2010 годы: постановление Правительства РФ от 23.12.2005 №803 [Электронный ресурс] // Гарант: [портал]. URL: <http://base.garant.ru/189041/> (дата обращения: 28.10.2017).

7. О Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы: постановление Правительства РФ от 07.02.2011 №61 [Электронный ресурс] // Гарант: [портал]. URL: <http://base.garant.ru/55170694/> (дата обращения: 28.10.2017).

8. О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы: постановление Правительства РФ от 23.05.2015 №497 [Электронный ресурс] // Министерство образования и науки России: [сайт]. URL: https://минобрнауки.рф/документы/5930/файл/4787/FCPRO_na_2016-2020_gody.pdf (дата обращения: 28.10.2017).

9. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ [Электронный ресурс] // Гарант: [портал]. URL: <http://base.garant.ru/70291362/> (дата обращения: 23.11.2017).

10. Об утверждении проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»: проект приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 23.06.2016 г. [Электронный ресурс] // Гарант: [портал]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56574265/> (дата обращения: 18.11.2017).

11. Окерешко А.В. Информальное образование: опыт определения понятия Непрерывное образование взрослых // Материалы Международного форума. СПб.: ИНОВ, 2015. С. 67-72; 350 с.

12. Окерешко А.В. Стимулирование педагогов к информальному образованию в процессе повышения их квалификации: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Великий Новгород, 2016. 263 с.

13. Развитие образования на 2013-2020 годы: Государственная программа Российской Федерации [Электронный ресурс] // Консорциум Кодекс: [сайт]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499091784> (дата обращения: 14.12.2017).

14. Якушкина М.С. Анализ состояния и перспектив развития неформальных производственных практик // Перспективы науки и образования. 2013. №4. С. 39-48.

15. Final Report of Sixth International Conference on Adult Education «Confinteа VI» [Электронный ресурс]. URL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001877/187790e.pdf> (дата обращения: 23.11.2017).

16. Madhu Singh. Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning. Why Recognition Matters // Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2015.

Chekulaeva Yuliya Alekseevna,
The Federal State Budget Scientific Institution
«Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»,
the Scientific researcher,
chekulaeva1@yandex.ru

**CURRENT ISSUES OF LIFE-LONG LEARNING SYSTEM
IN RUSSIAN FEDERATION AND POSSIBLE WAYS
OF THEIR SOLUTION CONSIDERING INTERNATIONAL
EXPERIENCE**

Annotation

Key definitions of life-long learning are set out in this article. An actual situation of life-long learning system in Russian Federation is determined. Foreign experience of knowledge and competences recognition of non-formal and informal learning is presented.

Keywords:

life-long professional learning; formal learning; non-formal learning; informal learning; convergent and divergent models.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

*Назарова Светлана Ивановна,
Филиал федерального государственного бюджетного научного учреждения
«Институт управления образованием Российской академии образования»
в г. Санкт-Петербурге, главный научный сотрудник,
доктор педагогических наук,
nazarowa5@mail.ru*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ*

Аннотация

В статье рассматриваются тенденции развития современной системы образования, отдельные аспекты проблемы традиций и инноваций в сохранении социально-экономической и идейно-политической стабильности российского общества. Представлен опыт модернизации национальной системы образования в Китае и рассмотрены инновационные искания российских школ на основе культуросообразного национально ориентированного подхода, сохранения этнических традиций и особенностей регионов России.

Ключевые слова:

современная система образования; национально ориентированная система образования; развитие; традиции и инновации в образовании; опыт модернизации образования; этнические традиции; реформирование школы; национальные культуры.

Стратегической миссией современной системы образования является продвижение идей, проектов и новаций, способствующих эффективной модернизации школы. Ориентиром в данном случае будет богатое наследие культуры, которое на протяжении веков создано человечеством и нуждается не только в применении, но чаще всего в открытии. Справедливости ради нужно признаться, что косность является сопутствующим фактором в управлении большими системами, в том числе системой образования. Наука, новые технологии и разработки – все, что способствует развитию процессов в образовании, необходимо вводить в школьную действительность. Это не означает, что сплошное экспериментирование заменит устоявшиеся методики преподавания. Но и излишняя консервативность и сохранение сложившейся традиционности в обучении нового поколения не сделают процесс совершенным.

* Статья подготовлена в рамках реализации Государственного задания Минобрнауки России на 2018 год по теме №27.9426.2017/БЧ «Развитие национально-региональных образовательных пространств в условия формирования межгосударственной образовательной политики государств-участников СНГ»

Социально-экономические изменения в мире диктуют другой подход в воспитании и образовании нового поколения. Процессы столь стремительны, что приходится догонять, а не опережать события, а ведь именно школа является показателем развития нашего общества: в ней рождается новое поколение, и поэтому в школе должны происходить процессы обновления, влияющие на все сферы развития общества. В данном случае имеются в виду не только общеобразовательные школы, но и высшие, а также научные школы, информация которых быстрее достигает зарубежных средств массовой информации, чем отечественных.

Образование в стране должно соответствовать растущему уровню потребностей производства и экономики, и дело не в том, чтобы обновление происходило в одночасье: новые люди – новые знания. Школа наша имеет богатейшее педагогическое наследие и историю, которой можно гордиться, уважать ее и на ней учиться. За последние годы мир с уважением наблюдает за стремительным ростом достижений Китая в сфере образования – страны, в которой численность населения равняется одной пятой всего населения земного шара. Действительно, в настоящее время Китай добился значительных успехов в образовании: фактически почти ликвидирована неграмотность населения, введено обязательное девятилетнее школьное обучение, высшее образование из элитарного превратилось в массовое. Все это результат государственной политики, которая ориентирует систему образования и общество в целом на подготовку кадров высокой квалификации, на всестороннее воспитание и развитие молодежи, способной жить и эффективно трудиться в условиях «знаниевой экономики», иными словами, на формирование качественного человеческого потенциала. Поэтому изучение такого масштабного и успешного опыта развития и реформирования китайской национальной системы образования заслуживает самого тщательного исследования, анализа и обобщения. Это особенно важно для России, в которой до настоящего времени непрерывно идут реформы, а объективного научно обоснованного дальнейшего пути развития и совершенствования национальной системы образования нет.

Необходимо отметить, что своими успехами китайская цивилизация в течение своей пятитысячелетней истории обязана трепетному отношению общества и государства к знанию, Учителю, учебе. Учителя, научные деятели, философы, поэты были уважаемыми людьми в обществе, многие из них занимали высокие государственные посты. В период правления Конфуция (551 г. до н.э. – 479 г. до н.э.) и после него образование стало системой и неотъемлемой частью государственной политики. В истории мировых цивилизаций нет даже приблизительного примера столь длительного воздействия идей, речей одного человека и его последователей (учение Конфуция) на государственное строительство, управление и образовательную политику государства. Его идеи и вера в возможность построения в стране идеального общества, основанного на равенстве, мире, человеколюбии и разумном управлении, в течение более 2500 лет вдохновляли ученых и правителей на построение идеального государства. Овладение конфуцианской

мудростью открывало путь к чиновничьей карьере, где конкуренция среди претендентов и требования к экзаменам были весьма жесткими. Длительное время система образования в Китае почти не менялась. Изменения происходили только по мере накопления большого количества новых знаний человечеством. Не вдаваясь в подробности оценки такой системы, отметим, что с позиции европейского подхода вышеприведенная система имеет как положительные моменты, так и отрицательные: так, вплоть до середины XX века 80% населения Китая было безграмотным [1].

Ускоренное развитие системы образования в Китае началось после 1950 года при активной помощи Советского Союза. Во второй половине XX века Китайская Народная Республика (КНР) многое заимствовала из опыта советской школы. Десятки тысяч студентов КНР учились в советских вузах, в том числе и педагогических. В эти же годы Китаем была позаимствована у СССР структура советской системы образования: дошкольное, школьное, начальное профессиональное, среднее профессиональное (техникумы и училища), высшее и послевузовское образование, а также системы специального и дополнительного образования. Следует отметить, что заимствование было проведено грамотно: успешному реформированию национальной системы образования способствовал фактор учета национальных особенностей, характер и менталитет китайского народа. Модернизирование системы образования производилось с учетом своего длительного исторического опыта и национальных особенностей [7]. И в дальнейшем, в постперестроечное для России время, руководство КНР сохранило все лучшее в образовании, что было создано за период дружбы с СССР. Без каких-либо разрушений старой системы образования Китай перешел к ее реформированию. Успехи современной системы образования КНР определяются грамотным подходом к перестройке образования как основного фактора успешного развития страны в будущем. Одним из важнейших факторов стремительного развития системы образования в Китае за последние несколько лет являются финансовые вложения государства в систему образования. В период с 1993 по 2009 год в зарубежные вузы 103-х стран мира уехали более 580 000 выпускников школ. Ответственность, трудолюбие, трепетное отношение к знаниям, быстрое и качественное освоение чужого положительного опыта, заимствование высоких научных достижений наиболее развитых в научном и экономическом плане стран (США, Япония, Германия, Франция, Южная Корея, Италия, Сингапур и другие) отличает национальные особенности китайского народа, которые проявляются и в труде, и в обучении. Китай занял первое место в мире по числу обучающихся за рубежом; сегодня ежегодно за рубеж уезжает более 25 тыс. человек, наибольшее число обучается в США, Великобритании, Канаде, Австралии, Германии, Франции, Японии. По количеству патентов на изобретения Китай занимает третье место после США и Японии. Китайской традиции свойственен высочайший престиж образования. По рейтингу QS (QS World University Rankings – рейтинг лучших университетов мира) (2017 г.) 4 китайских учреждения находятся в сотне лучших университетов мира: Пекинский, Шанхайский университет Джао Тонг, университеты Фундань и

Цингау. А по некоторым дисциплинам (инженерные и информационные технологии, химия и другие) китайские университеты лидируют в мировых рейтингах. Сегодня первенство в науке, культуре и искусстве все чаще принадлежит китайскому народу. Так происходит потому, что образование в Китае – это учеба по десять часов в день, каждый день и весь год [5; 6].

В современном мире национальная безопасность и независимость государств неотделимы от уровня их технологического развития. Значение каждой страны в мировой экономике находится в прямой зависимости от того, насколько она владеет высокими технологиями. Развитие науки и экономики предъявляет требования к конкурентоспособности кадров. Изучение состояния образования в различных странах позволяет констатировать, что конкуренция стран в экономической области сводится к борьбе за первенство в области подготовки высококвалифицированных технических специалистов, компетентных в сфере решения системных и практических задач. Модернизация системы общего и профессионального образования становится необходимостью во всем мире, и как общественная подсистема образование находится в определенной зависимости от процессов, происходящих в конкретном обществе.

Инновационные искания российских школ в последние годы оказывались во власти зарубежных концепций и педагогических теорий. Прямое заимствование зарубежных образовательных концепций в России приводило к размыванию нравственных идеалов и снижению гражданско-патриотических чувств, особенно среди молодежи. В результате общество потребления становилось ближе и привлекательней, угасал интерес к отечественной культуре, национально-культурным традициям. Стало ясно, что российское образование теряет свои позиции, которыми так недавно восхищался весь образованный мир. На сегодняшний день настолько ощутима необходимость идти по пути возрождения и культивирования отечественных традиций, что промедление надолго откинет российское образование назад, на десятилетия, и говорить о конкуренции научных кадров и специалистов в области науки и техники будет бессмысленным делом.

В реформировании российского образования наметились тенденции, направленные на сближение и согласование с западными образовательными ориентирами. Вместе с тем следует обратить внимание на собственную позицию приоритетности российского образования. Она заключается в сохранении национально-исторических особенностей страны, с высоким уровнем культуры и науки, ментальности русского народа, отражающейся в идеях и принципах национального воспитания и образования. Россия – многонациональное государство. На огромной территории страны проживает более 190 народов, и, конечно, основным принципом государственной политики в сфере образования является защита и развитие национальных культур, региональных культурных традиций и особенностей. В условиях современной модернизации системы образования этот принцип может быть реализован через основные образовательные программы с этнокультурной направленностью. Каждый народ, проживающий на территории России,

имеет государственный язык (русский) и свой национальный, который отражает условия жизни, культурные традиции и картины мира, – в этом его уникальность. Ориентация образования на сохранение и обогащение национальных традиций, укрепление своеобразия и самобытности народа на основе единства национальных и мировых идеалов являются чрезвычайно ценными и актуальными в свете реформирования отечественной школы. Одним из эффективных средств решения данной проблемы является образовательно-воспитательный потенциал национальных культур, несущий в себе ценности, традиции и ориентации, которые способны укреплять контакты, объединять все народы, проживающие в одном государстве. В культуре каждого народа есть сокровища, которые должны стать достоянием всего человечества и могут быть фундаментом образования подрастающих поколений многонациональной России. В народных преданиях и легендах есть героические темы борьбы с иноземными захватчиками, есть свой народный герой, наделенный лучшими качествами национального характера. Он являет собой собирательный образ народа, всего лучшего, что в нем есть, и это дает основание говорить о взаимопроникновении культур. Конструктивный диалог национального и интернационального в современном образовании, выстроенный с опорой на характер нации, на традиции и многовековой опыт народа, служит не только обогащению культур, но прежде всего духовно-нравственному воспитанию молодых людей, принадлежащих новому поколению.

Научно-технический прогресс, ускоренный темп внедрения новых инновационных технологий, открытий и технических новшеств предъявляют повышенные требования к компетентности личности, участвующей в современном производстве, в научной, общественной, образовательной деятельности. При этом компетентность личности понимается как ее способность оперативно принимать адекватные решения в непредвиденных ситуациях. Развитие такой личности связано с рядом сложных, многофакторных процессов, таких как государственная образовательная политика, цели государства, наличие эффективных инновационных педагогических, учебно-методических комплексов и систем творческого развития личности. Осознание обществом того, что духовно-нравственное становление нового поколения – это важнейшее условие дальнейшего развития России, изменит отношение к школе как институту, где формируется богатый духовный мир человека. Школа не поставщик определенной услуги населению, а храм, в котором «младое племя» в процессе сотворчества с педагогами и сверстниками «творит себя» (воспитывает и формирует человека разумного, всегда неповторимого и уникального). Этот процесс самореализации индивидуальных, психологических, интеллектуальных сил и способностей личности нуждается в педагогах, обладающих высоким мастерством передачи знаний и опыта, который создан предшествующими поколениями. Эта деятельность направлена на созидание, рождение нового, прогрессивного, способствующего развитию человека и общества.

Духовная культура личности всегда являлась показателем уровня человеческих отношений, нравственно-эстетической и гражданской позиции. Она понимается как интегрированное свойство человека и проявляется в потребности жить, творчески созидая в соответствии с идеалами и «шкалой ценностей», принятых в обществе. На это были направлены усилия приоритетного национального проекта «Образование», активная реализация которого продолжается и сегодня. В настоящее время наряду с техническим образованием, являющимся основой научно-технического прогресса, возрастает роль гуманитарного образования как сдерживающего фактора технократического мышления. Ряд проблем методологического, психолого-педагогических аспектов в отечественном образовании остается нерешенным: он требует теоретико-методологического и методического обоснования

Недостаточно полно освещены системные проблемы организации учебного процесса во всей структуре образовательного пространства: дошкольного, школьного, дополнительного, среднего специального, вузовского и послевузовского образования, методы оценки эффективности подходов в целостной системе непрерывного образования и формирования творческой личности.

Другой важной проблемой является нахождение правильного соотношения в содержательной части программ обучения национальных, региональных элементов по сравнению элементами интернационального характера. Особенно важна роль для дошкольного и младшего школьного возраста применения в обучении и формировании личности национальных архетипов культуры, когда дети чаще всего на невербальном уровне общения хорошо понимают особенности национальной культуры (мимику, жесты, обычаи, привычки, мелодику песен и речи, ритмику движения, национальные символы). Вопрос о соотношении национального и интернационального в воспитании и формировании личности важен, и актуальность его неоспорима для подрастающих поколений, однако приходится констатировать, что культурологические подходы в образовании разработаны недостаточно.

Одним из актуальных направлений модернизации системы образования в настоящий момент является поиск инновационных, нестандартных педагогических технологий, реализующих в том числе концепцию гуманитарного образования, особенно в дошкольный период и в начальной школе. Учебный процесс необходимо выстраивать с учетом новых технологий, современного содержания материала и изменения форм проведения занятий. Следует учитывать также региональный компонент образования, включающий социальную, природную, историческую, культурную среду, особенности инфраструктуры. Одним словом – те особенности, которые составляют местный колорит края, республики, города, области и которые называются «малой родиной», где человек живет, обучается и достигает вершин своего личностного развития. Большое значение для формирования и развития социально ответственной личности имеют соответствующие структуры подготовки кадров, а также структуры системы переподготовки и повышения квалификации педагогов, руководителей образования [3].

В настоящее время государственными структурами принимаются меры, которые являются отражением определенных действий в совершенствовании системы образования. Издан ряд документов, определяющих отечественные приоритеты и стратегические пути развития образования. Например, в «Концепции модернизации российского образования» указывается на необходимость формирования российского самосознания и самоидентичности [2]. В «Национальной доктрине образования», принятой в нашей стране на период до 2025 г., заложены основы построения национальной образовательной системы, которая должна решить ряд задач. Среди них можно выделить задачи, непосредственно направленные на реализацию культуросообразного национально ориентированного образования, а именно:

- поддержание исторической преемственности поколений; сохранение, распространение и развитие национальной культуры; воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию народов России;
- воспитание патриотов России, граждан демократического государства, уважающих права и свободы личности, проявляющих национальную и религиозную терпимость, уважительное отношение к культуре и традициям других народов;
- формирование культуры межличностных отношений;
- формирование у детей и молодежи целостного миропонимания и современного научного мировоззрения;
- систематическое обновление всех сфер образования в соответствии с изменениями во всех областях общественной жизни [4].

Необходимы региональные научно-методические разработки, в содержании которых четко сформулированы концептуальные положения педагогических систем формирования и развития личности, определены критерии творческого развития, задачи, формы и методы взаимодействия преподавателя с обучающимися в условиях учебной интегрированной деятельности. В этом смысле ключевая позиция принадлежит институтам образования и воспитания, формирующим личность, способную воспринимать непреходящие духовные ценности, принимать адекватные решения в целях сохранения социально-экономической и идейно-политической стабильности, национальной самобытности, быть толерантной в диалоге культур многофакторного полиэтнического, поликонфессионального современного мира. Эта проблема творческого развития личности особенно актуальна в настоящее время на фоне существующих глобализационных процессов в мировом сообществе, в период резкого обострения геополитической и социокультурной ситуации в мире.

Литература

1. Васюхин О.В., Суй Ц. Сравнительный анализ образования в Китае и России // Материалы III Международной научной конференции «Проблемы и перспективы экономики и управления». СПб.: Заневская площадь, 2014. С. 79-81.

2. Концепции модернизации российского образования [Электронный ресурс] // Edu.ru: [сайт]. URL: http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_02/393.html#1 (дата обращения: 19.02.2018).

3. Назарова С.И. Изменение образовательной среды и ее влияние на систему оценки профессиональной деятельности педагога // Человек и образование. 2017. №1(50). С. 82-87.

4. Национальная доктрина образования [Электронный ресурс] // Edu.ru: [сайт]. URL: <https://studfiles.net/preview/3966146/> (дата обращения: 10.02.2018).

5. Образование в Китае. Высшие, школьные и дошкольные системы образования в Китае [Электронный ресурс] // Businessman.ru: [сайт]. URL: <https://businessman.ru/obrazovanie-v-kitae-vyisshee-shkolnoe-i-doshkolnoe-sistema-obrazovaniya-v-kitae.html> (дата обращения: 16.02.2018).

6. Система образования в Китае: описание, развитие [Электронный ресурс] // Fb.ru: [сайт]. URL: <http://fb.ru/article/249932/sistema-obrazovaniya-v-kitae-opisanie-razvitie> (дата обращения: 16.02.2018).

7. Энциклопедия нового Китая. М.: Прогресс, 1989. 509 с.

Nazarova Svetlana Ivanovna,

*The Branch of The Federal State Budget Scientific Institution
«Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»
in St. Petersburg, the Chief scientific researcher, Doctor of Pedagogics,
nazarowa5@mail.ru*

TRENDS OF DEVELOPMENT OF MODERN EDUCATIONAL SYSTEM

Annotation

The article examines the trends in the development of the modern educational system, certain aspects of the problem of traditions and innovations in preserving the socio-economic, ideological and political stability of Russian society. The experience of modernization of the national education system in China is presented, and innovative lawsuits of Russian schools are examined on the basis of culturally appropriate national-oriented approach, preservation of ethnic traditions and peculiarities of Russian regions.

Keywords:

modern educational system; national-oriented education system; development; traditions and innovations in education; the experience of modernization of education; ethnic traditions; school reform; national cultures.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ И КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

*Аринушкина Анна Александровна,
Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Институт управления образованием Российской академии образования»,
главный научный сотрудник, доктор педагогических наук, anna.arin@mail.ru*

*Синяговская Мария Борисовна,
Фонд поддержки международных экономических и гуманитарных программ,
ведущий научный сотрудник, maria.sinyagovskaya@gmail.com*

*Синяговская Дарья Константиновна,
Сан Вектор Консалтинг (США), генеральный директор,
Университет Центральной Флориды, аспирант,
daria.sinyagovskaya@gmail.com*

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ К РАЗВИТИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА БАЗЕ РЕАЛИЗАЦИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ*

Аннотация

В статье рассматриваются современные подходы к вопросу определения лояльности выпускников образовательных учреждений, обобщены результаты исследования академической публикационной активности и систематического обзора литературы в области «Alumni loyalty (лояльности выпускников)», результаты и методология сравнительного исследования «цифровые стратегии и тактика привлечения выпускников в 21 веке», приведены примеры российской практики управления образовательными учреждениями в части взаимодействия с выпускниками. В качестве основного вывода обоснована необходимость персонализации взаимодействия с выпускниками в условиях современной цифровой среды.

Ключевые слова:

ассоциации выпускников; академическая мобильность; цифровая стратегия; лояльность выпускников.

Становление распределенного образования, инновационные направления развития электронного обучения [7], возможность удаленного доступа к образовательным ресурсам и обучения в нескольких образовательных учреждениях [16] на различных специальностях выводят проблему взаимодействия университетов и выпускников на новый уровень. Процессы «стихийного» формирования лояльности выпускников

* Статья подготовлена в рамках реализации Государственного задания Минобрнауки России на 2018 год по теме 2.9402.2017/БЧ «Интеллектуализация информационных систем и технологических процессов в сфере образования»

трансформируются в условиях цифровой среды и цифровых технологий от «alumni relations» до «alumni revolution» [14], где идея революционных изменений взаимодействия выпускников и вуза обоснована динамикой развития «цифрового мира».

В последних исследованиях перспектив стратегического развития университетов учет роли выпускников в стратегическом планировании представлен в исследованиях на примере вузов Ирландии [17]; на примере Стокгольмского университета выявлены возможности и вызовы для построения сетей выпускников в Швеции [15]; лояльность выпускников выделяется при проектировании интегративной модели на примере Германии и России [19].

Идея развития образовательных учреждений выделена как с точки зрения применения сетевого подхода в управлении развитием учреждений среднего и общего профессионального образования [3], так и посредством механизмов развития «инновационного образования» [2]. Подходы к развитию сообщества выпускников отражены в различных категориях и идеях теории управления образовательными системами: («Предпринимательский университет», 2007) [6], влияние развития сообществ на рейтинги российских университетов и их соответствие международным аналогам (2014) [11], формирования сообществ выпускников при реализации программ академической мобильности [13]. Интегративная модель развития лояльности выпускников (Iskhakova L., Hilbert A., Hoffmann S.) [19] включает и роль ассоциаций выпускников «Alumni-ассоциаций» [10], являющихся дополнительным информационным ресурсом развития академической мобильности.

Так, термин лояльность выпускников (Alumni loyalty, AL) широко используется учеными в междисциплинарных исследованиях, и особенно часто при обсуждении ключевых факторов, влияющих на вклад выпускников в развитие образовательных организаций. Однако исследования в этой области существенно различаются по своим предположениям и методам и содержат противоречивые выводы. Кроме того, отсутствует единое определение понятия «лояльность выпускников». Такая ситуация затрудняет для администрации университета представление общей картины или оценку того, какие результаты являются наиболее надежными и должны использоваться в качестве основы для практических и политических решений. Систематический обзор литературы (SLR) позволяет решить эти проблемы путем выявления, тщательной оценки и интеграции результатов соответствующих исследований. На сегодняшний день в области лояльности выпускников систематический обзор литературы (SLR) проводился некоторыми авторами с целью выявления подходов и дефиниций проблемного поля в этой области исследований. Проведенный анализ позволяет дать более полное определение лояльности выпускников (Iskhakova L., Hoffmann S., Hilbert A., 2017). Обратимся в качестве примера к работе по оценке лояльности выпускников методом систематического анализа литературы. Проведенное исследование позволило выявить 102 соответствующие статьи [20] и классифицировать их по семи теоретическим

подходам: микроэкономика, благотворительность, менеджмент, маркетинг отношений, педагогика, маркетинг услуг и интегративный подход, объединяющий вышеперечисленные дисциплины. Определив четыре основных аспекта лояльности выпускников (поведенческий, социальных установок, материальный и нематериальный), в рамках анализа авторами было выведено четыре квадранта определений лояльности выпускников, и каждая публикация была присвоена одному или двум из них (рис. 1, 2). После этого шага была получена общая картина и определение лояльности выпускников. Авторы исследования рекомендуют использовать полученные результаты в качестве основы для позиционирования новой исследовательской деятельности надлежащим образом и практиками в качестве дорожной карты для повышения уровня лояльности выпускников.

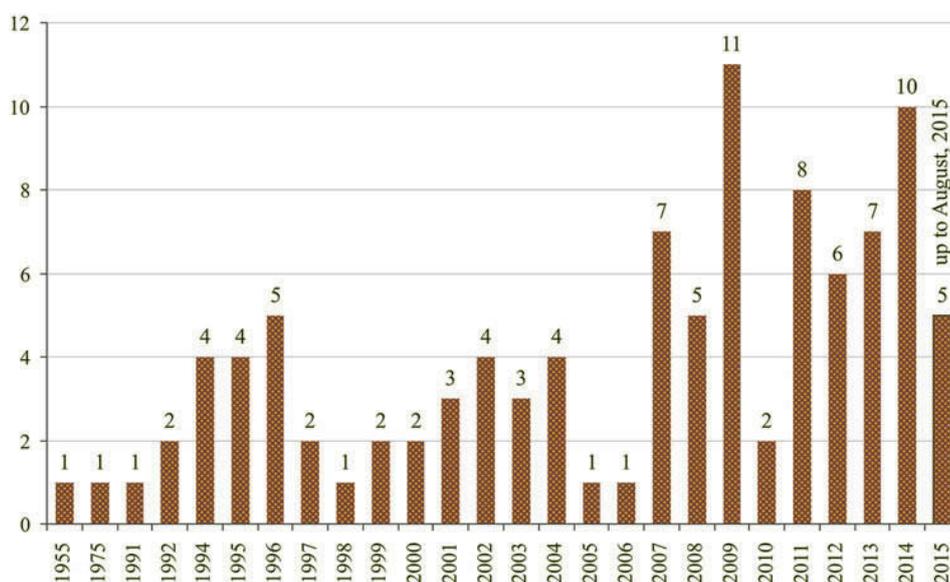


Рис. 1. Лояльность выпускников: Систематический обзор литературы (SLR) – количество публикаций (с 1955 года по август 2015 года)



Рис. 2. Лояльность выпускников: Систематический обзор литературы (SLR) – распределение по географическому признаку

Таким образом, актуальность привлечения дополнительных ресурсов в части развития образовательных учреждений на уровне высшего профессионального образования может рассматриваться с точки зрения участия выпускников в развитии образовательных учреждений и идентификации (бренда) учреждений высшего образования [21]. В последних исследованиях отмечается, что масштабы и динамика развития брендов учреждений высшего образования остаются чрезмерно перегруженными общими принципами брендинга, с недостаточным количеством эмпирических исследований в конкретном контексте. Поэтому возрастает актуальность исследований трактовки и подходов идентификации бренда в высшем образовании путем эмпирической оценки. Кроме того, соотношение идентификации бренда с лояльностью к бренду показывает, что академический и социальный опыт существенно влияют на идентификацию бренда, а сама идентификация бренда является хорошим предиктором лояльности и поддержки бренда со стороны выпускников. При этом взаимодействие выпускников и университета рассматривается в теории дискреционного совместного поведения («Discretionary Collaborative Behavior», DCB) [18] маркетинга отношений (Relationship Marketing), где идея дискреционного совместного поведения (DCB) определяется через поведение клиента, помогающего учреждению развивать эффективность функционирования отношений, находящихся вне официальных договорных обязательств и выполняемых вне ожиданий прямого вознаграждения.

В российской практике управления образовательными учреждениями отмечается возрастание внимания со стороны администрации к вопросу взаимодействия с выпускниками, хотя в качестве критерия эффективности принимается «коммерциализация лояльности». Так, зачастую запуск «программ лояльности» предполагает «скидки и льготы со стороны партнеров» (программа лояльности выпускников МГИМО) [8], а создание «корпоративного клуба выпускников» (выпускник НГУЭУ) [5] сводится к внедрению кобрендинговых дисконтных карт на товары и услуги партнеров [12]. При этом отмечается, что лояльность выпускников вузов уже не приходит сама по себе, так как новое поколение не только проводит меньше времени в стенах университетов, но и имеет возможности учиться удаленно сразу на нескольких специальностях в нескольких учебных заведениях. Возникает «необходимость укрепления сети специалистов, работающих с выпускниками на кафедрах» (Ассоциация университетских эндаументов, СПбГЭУ) [4]. Таким образом отмечается отсутствие персонализации и структурированного взаимодействия в рамках возможных внутренних регламентов.

Обратимся к результатам зарубежных исследований консалтинговых компаний [1], специализирующихся в области управленческого консультирования университетов и колледжей. В 2017 году компанией RNL [23] в рамках исследования «цифровые стратегии и тактика привлечения в 21 веке» опрошено 249 руководителей университетов и колледжей (46% – государственные вузы, программы высшего образования, 49% – частные вузы, программы высшего образования, 6% – эксперты) с целью выявления

эффективных механизмов взаимодействия вузов и выпускников в условиях цифровой среды. Основными трудностями в привлечении молодых выпускников (2000-х годов) к взаимодействию с образовательным учреждением отмечены: внедрение технологий, влияние информирования и ограничения бюджета. Оценивались каналы коммуникации в сообщениях при взаимодействии университетов (колледжей) и выпускников, в процессе опроса респондентам предлагалось отметить все пункты, которые применяются со стороны образовательного учреждения для рассылки сообщений выпускникам, включая электронные сообщения, прямую почту и телефон:

- 93% обращаются к выпускникам в персонализированных сообщениях по имени;

- 67% ссылаются на историю предыдущего взаимодействия с образовательным учреждением в статусе выпускника;

- 49% используют информацию за последний год;

- 44% персонализируют сообщения по году, выпуску либо другим критериям, основанным на временных периодах;

- 37% изменяют «подписанта» сообщений на основании демографической ситуации/интересов/занятости;

- 32% персонализируют сообщения на основании вовлеченности руководителя образовательного учреждения;

- 25% персонализируют сообщения на основании вовлеченности/филиалов (таких, как клубы, комитеты и т.д.).

Только три процента респондентов сообщили о персонализации их сообщений на основании онлайн-деятельности выпускника (персонализация целевых сообщений на основании того, что прочитал посетитель сайта или по какой ссылке он сделал переход).

При том что четверть университетов и колледжей считает информирование выпускников эффективным: девяносто восемь процентов средств используют электронную почту, и практически половина из них в последнее время использовала целевую рекламу онлайн. Семьдесят пять процентов оценивают эту онлайн-тактику в пределах от средней до очень эффективной. В информировании применяется некоторая персонализация, но рассматривается несколько важных типов: только три процента респондентов заявили о персонализации их сообщений на основании недавних онлайн-действий со стороны выпускников. Реализуя программы привлечения выпускников к развитию учреждений высшего образования (восемьдесят один процент), вузы привлекали к сотрудничеству молодых выпускников, которые закончили вуз за год до этого, в среднем после трех сообщений.

Данные результаты исследований показывают высокую сходимость с аналитическим обзором «Бенчмаркинг взаимодействия выпускников, 2015-2016» [22], где приведены данные относительно структуры персонала колледжей, отвечающего за развитие сетевого взаимодействия выпускников: только 3% из 135 участников опроса выделяют должность «координатор социальных медиа» и только 3% выделяют направление «управление сайтом» (website management) в части взаимодействия с выпускниками как отдельный проект.

Таким образом, низкий уровень восприятия со стороны вузов необходимости персонализация взаимодействия с выпускниками, в том числе в течение первого года выпуска, отсутствие регламентов и политики относительно частоты обращения и каналов коммуникации, не выделенные в самостоятельный проект процессы взаимодействия с выпускниками в социальных медиа и управления web-контентом, включая сайт университета, выявляют разрыв между возможностями развития сетевого взаимодействия выпускников и образовательных учреждений и существующей практикой и требуют дальнейшего изучения механизмов развития академической мобильности и alumni-ассоциаций.

Литература

1. Аринушкина А.А. Эволюция консалтинговой практики в образовательном секторе: зарубежный и российский опыт управленческого консультирования в системе образования // Управление образованием: теория и практика. URL: <http://iuorao.ru/wp-content/uploads/2017/02/Arinuchkina.pdf>
2. Давыдова Н.Н. Организационно-управленческая модель взаимодействия образовательных учреждений как фактор инновационного развития регионального образования // Образование и наука. 2010. №8. С. 32-41.
3. Дорожкин Е.М., Давыдова Н.Н. Развитие образовательных учреждений в ходе сетевого взаимодействия // Высшее образование в России. 2013. №11. С. 11-17.
4. Завершился саммит БРИКС [Электронный ресурс] // СПбГЭУ: [сайт]. URL: <http://alumni.unesco.ru/?p=2305> (дата обращения: 15.12.2017).
5. Запущена программа лояльности «Выпускник НГУЭУ» [Электронный ресурс] // НГУЭУ: [сайт]. URL: <https://nsuem.ru/university/news-and-announces/2015/12/90660> (дата обращения: 22.02.2018).
6. Константинов Г.Н., Филонович С.Р. Что такое предпринимательский университет // Вопросы образования. 2007. №1. С. 49-62.
7. Неустроев С.С., Симонов А.В. Инновационные направления развития электронного обучения // Человек и образование. 2015. №3(44). С. 9-15.
8. Программа лояльности Ассоциации выпускников МГИМО [Электронный ресурс] // Ассоциация выпускников МГИМО: [сайт]. URL: http://alumni.mgimo.ru/page/staticpage/show_static_page.seam?staticPageId=1000&ssoRedirect=true (дата обращения: 21.11.2017).
9. Синяговская М.Б. Ретроспектива формирования современного европейского рынка образовательных программ // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2017. №3. С. 83-86.
10. Сметанина О.Н. Alumni-ассоциации как дополнительный ресурс для поддержки академической мобильности // Современные проблемы науки и образования. 2011. №6. URL: <http://www.science-education.ru/100-5212>

11. Таточенко А. Мировой рынок образовательных услуг: соответствие российских рейтингов университетов международным аналогам // Финансовая жизнь. 2014. №1. С. 33-40.
12. Участники программы лояльности [Электронный ресурс] // НГУЭУ: [сайт]. URL: <http://nsuem.ru/alumni/loyalty/participants/> (дата обращения: 19.12.2017).
13. Фоминых А.Е. «Мягкая мощь» обменных программ // Международные процессы. 2008. Т.6. №16. С. 76-85.
14. Cohen D. The alumni revolution: re-thinking alumni relations In a digital world. 2016.
15. Ebert K., Axelsson L., Harbor J. Opportunities and challenges for building alumni networks in Sweden: A case study of Stockholm University // Journal of Higher Education Policy and Management. 2015. Vol.37. Num.2. Pp. 252-262.
16. Forecast of the Development of Education Informatization / I.V. Robert, I.S. Mukhametzyanov, A.A. Arinushkina, V.A. Kastornova & L.P. Martirosyan // Revista Espacios. 2017. Num. 38(40).
17. Gallo M.L. How are graduates and alumni featured in university strategic plans? Lessons from Ireland // Perspectives: Policy and Practice in Higher Education. 2017. Pp. 1-6.
18. Heckman R., Guskey A. The relationship between alumni and university: toward a theory of discretionary collaborative behavior // Journal of Marketing Theory and Practice. 1998. Vol.6. Num.2. Pp. 97-112.
19. Iskhakova L., Hilbert A., Hoffmann S. An integrative model of alumni loyalty – an empirical validation among graduates from german and russian universities // Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing. 2016. Vol.28. Num.2. Pp. 129-163.
20. Iskhakova L., Hoffmann S., Hilbert A. Alumni Loyalty: Systematic literature review // Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing. 2017. Vol. 29. Num.3. Pp. 274-316.
21. Palmer A., Koenig-Lewis N., Asaad Y. Brand identification in higher education: A conditional process analysis // Journal of Business Research. 2016. Vol. 69. Num.8. Pp. 3033-3040.
22. Paradise A. Benchmarking alumni relations in community colleges: Findings from a 2015 CASE Survey. CASE White Paper // Council for Advancement and Support of Education. 2016.
23. Ruffalo Noel Levitz. URL: <https://www.ruffalonl.com/> (дата обращения: 22.01.2018).

Arinushkina Anna Alexandrovna,

The Federal State Budget Scientific Institution «Institute of Education Management of the Russian Academy of Education», the Chief scientific researcher Department of Educational Law and Control, Doctor of Pedagogics, anna.arin@mail.ru

Sinyagovskaya Mariya Borisovna,

The Fund to Support International Economic and Humanitarian Programmes, the Leading scientific researcher, maria.sinyagovskaya@gmail.com

Sinyagovskaya Dar`ya Konstantinovna,

The Sun Vector Consulting, the General director, University of Central Florida (USA), the Postgraduate student, daria.sinyagovskaya@gmail.com

**ATTRACTING GRADUATES TO THE DEVELOPMENT
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS ON THE BASIS
OF THE REALIZATION OF THE POTENTIAL
OF DIGITAL TECHNOLOGIES**

Annotation

The article discusses modern approaches to determining the loyalty of graduates of educational institutions, summarizes the results of the study of academic publication activity and systematic review of literature in the field of «Alumni loyalty», the results and methodology of comparative research «digital strategies and tactics of attracting graduates in the 21st century», provides examples of Russian management practices of educational institutions in terms of interaction with graduates. As the main conclusion the necessity of personalization of interaction with graduates in the conditions of modern digital environment is substantiated.

Keywords:

alumni-association; academic mobility; digital strategy alumni; alumni loyalty.

ПОДГОТОВКА
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Сергеева Юлия Сергеевна,

Академия социального образования, старший преподаватель,

tany_1313@mail.ru

Морозов Александр Владимирович,

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение

«Институт управления образованием Российской академии образования»,

главный научный сотрудник, доктор педагогических наук, профессор,

doc_morozov@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ У СТУДЕНТОВ –
БУДУЩИХ ЮРИСТОВ-БАКАЛАВРОВ – КОМПЕТЕНТНОСТИ
В СФЕРЕ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ*

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы формирования у студентов – будущих юристов-бакалавров – компетентности по противодействию коррупции, предлагается введение в учебный процесс дополнительных специальных компетенций для более глубокого освоения дисциплины.

Ключевые слова:

противодействие коррупции; формирование компетентности; профессиональная подготовка; антикоррупционное образование; профилактика коррупционных проявлений; антикоррупционное мировоззрение; юристы-бакалавры; коррупционные правонарушения.

В настоящее время коррупция как негативное и массовое явление превратилась в угрозу для всего нашего общества, стала нормой общественного поведения и является наследием всех государств. Об этом свидетельствует анализ становления и развития коррупции в мировой и российской истории, показавший, что «зараженные коррупцией» люди были во все времена, во всех странах и государствах. Даже в Ветхом Завете есть упоминания о коррупции: «Начальник требует подарков, и судья судит за взятки, а вельможи высказывают злые хотения души своей и извращают дело» [19].

Проблема коррупции – не только российская и не только современная, она досталась нам «по наследству» вместе с традициями, укладом, мировоззрением, и именно поэтому коррупционное поведение зачастую не оценивается общественным мнением как нечто постыдное, морально осуждаемое [18]. Подтверждение этому мы можем найти в пословицах и

* Статья подготовлена в рамках реализации Государственного задания Минобрнауки России на 2018 год по теме №27.9385.2017/БЧ «Теоретико-методологические основы профессионального развития руководителей системы образования»

поговорках разных времен, дошедших и до наших дней, к примеру: «Не подмажешь – не поедешь», «Пчелка – и та взятку берет», «Что мне законы, коли судьи знакомы» и т.д. [17].

По итогам 2016 года Российская Федерация оказалась на 131-м месте (из 175) в рейтинге восприятия населением коррупции, составленном международной организацией Transparency International, разделив его с Украиной, Казахстаном, Ираном и Непалом. Индекс восприятия коррупции Transparency International является общепризнанным и самым известным индикатором коррупции. Чем ниже страна в индексе, тем выше у нее уровень восприятия коррупции (рис. 1).



Рис. 1. Индекс восприятия коррупции в мире – 2016

Коррупцированность не только тормозит развитие экономики, институтов демократии и гражданского общества, реализацию гражданами своих конституционных прав в сфере образования, здравоохранения, социального обеспечения, имущественных отношений, но и несет угрозу национальной безопасности России [3].

Вопрос эффективного предотвращения и противодействия коррупции является одной из важнейших проблем, которую пытается решить современное Российское государство, а также одним из приоритетных направлений государственной политики. Противодействие коррупции предполагает комплексное воздействие, которое включает в себя совершенствование антикоррупционного законодательства, антикоррупционное образование и просвещение, пропаганду, а также создание действенной системы стимулов антикоррупционного поведения граждан.

Следует отметить, что в Российской Федерации уже сформирована многоуровневая правовая база противодействия коррупции, реализован комплекс практических, правовых, экономических, организационных политических и информационных мер, разработаны и успешно применяются на практике соответствующие антикоррупционные стандарты [1; 16].

Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» устанавливает основные принципы противодействия коррупции, правовые и организационные основы предупреждения коррупции и борьбы с ней, минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений, устанавливает основные меры по профилактике коррупции, одной из которых является формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению [7; 14].

Для целенаправленной реализации мероприятий по противодействию коррупции Указом Президента Российской Федерации от 13.04.2010 №460 принята национальная стратегия и национальный план противодействия коррупции, который является системным документом программного характера, утверждаемым Президентом РФ сроком на 2 года [12]. Действующим до конца 2017 года являлся Национальный план противодействия коррупции на 2016-2017 годы от 01.04.2016 №147 [13]. В 2018 году выйдет новый Указ Президента Российской Федерации «О Национальном плане противодействия коррупции на 2018-2019 годы» – это будет уже шестой такой документ по счету.

Невзирая на принимаемые меры, коррупция продолжает оставаться одной из актуальных проблем российского общества. Отечественный и мировой опыт борьбы с коррупцией свидетельствует о том, что для успешного противостояния этой социальной аномалии применения одних лишь административно-правовых мер недостаточно. Коррупция начинает сдавать свои позиции тогда, когда воздействие закона подкрепляется нравственным осуждением, моральной нетерпимостью к тем, кто использует свое служебное положение для извлечения личной выгоды [4].

В связи с этим целесообразно усилить роль общества в противодействии коррупционным проявлениям. Важная роль в этом отводится системе образования. Необходимо отметить, что государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы», принятая постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 №295 в подпрограмме «Развитие профессионального образования», требует внедрения новых образовательных технологий и развития компетентности, качественного отбора содержания учебных дисциплин и соответствия их современным реалиям [15].

В современных условиях одной из определяющих сторон образования является фундаментальность теоретической и прикладной подготовки будущих специалистов, подразумевающая их готовность к эффективной профессиональной деятельности, которая сегодня не представляется возможной без сформированной в процессе обучения профессиональной компетентности, оказывающей влияние как на уровень работоспособности, так и на профессиональное долголетие специалистов, а также на повышение качества образования посредством повышения правовой компетентности обучаемых [9; 10].

Антикоррупционное образование должно включать в себя обучение умению реализовывать знания при решении возникающих задач антикоррупционного характера в ходе профессиональной деятельности, поэтапную адаптацию, а также обладание правовым сознанием, нетерпимостью к коррупционному поведению, компетентностью в сфере противодействия коррупции. В настоящее время наблюдается недостаточное обеспечение правовой информацией; слабое владение нормативными актами, необходимыми в процессе профессиональной деятельности; несформированность антикоррупционного мировоззрения у студентов – будущих юристов-бакалавров [2].

Подготовленность будущих выпускников юристов-бакалавров к результативной профессиональной деятельности – одна из комплексных характеристик качества подготовки, включающая гибкую и быструю адаптацию; освоение и применение общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций; умение реализовывать полученные знания при решении возникающих задач в ходе профессиональной деятельности (компетентность), а также устойчивую мотивацию неприятия к такому отрицательному общественно-правовому явлению, как коррупция.

Современное состояние формирования у студентов – будущих юристов-бакалавров компетентности в сфере противодействия коррупции предъявляет соответствующие условия и требования к организации учебно-воспитательного процесса, содержанию образования, организационно-педагогическим условиям. Актуализируется потребность в формировании правового сознания [8], в том числе антикоррупционного мировоззрения студентов, педагогической подготовки к предупреждению коррупционного поведения, что требует системных и эффективных изменений в содержании образования [6].

Важную роль в организации образовательного процесса приобретает введение в учебный процесс юридических факультетов дисциплины, направленной на противодействие коррупционных проявлений, что способствует освоению студентами не только теоретических знаний по данной тематике, но и активизирует формирование компетентности в сфере противодействия коррупции.

На сегодняшний день обучение студентов-бакалавров в сфере противодействия коррупции затрагивается в различных юридических дисциплинах, таких как «Криминология», «Уголовное право», «Криминалистика» и т.д., которые включают в себя всего лишь несколько тем данной тематики, что, естественно, не может быть достаточным для освоения выпускниками компетентности в сфере противодействия коррупции в полном объеме в соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» [7; 14], и не соответствуют выдвигаемым обществом требованиям к выпускникам-бакалаврам в целом.

Необходимость формирования компетентности современного специалиста подчеркивается в трудах С.И. Архангельского, В.В. Краевского, Н.В. Кузьминой, А.В. Морозова и др.; формирование правовой культуры в процессе профессиональной подготовки и воспитательные аспекты – в трудах К.Ф. Амирова, В.А. Анучкина, С.В. Воронкова, Е.А. Рассоловой и др.; проблемы профессиональной социализации студентов рассмотрены в работах Л.В. Будкиной, И.Ш. Мухаметзянова, Н.И. Никитова и др.; вопросы предупреждения отклонений в поведении, общей превенции, преодоления негативных склонностей в поведении личности рассмотрены в исследованиях представителей превентивной педагогики и психологии И.А. Алехина, В.Н. Гетманского, А.Д. Глоточкина, Ю.М. Кудрявцева и др.; интересную пищу для размышлений дают педагогические исследования, направленные на поиск инновационных подходов к формированию правового поведения, Р.С. Байниязова, О.В. Глушкова, Ф.К. Зиннурова и др.; проблемы противодействия коррупционному проявлению наиболее тщательно исследованы учеными-криминологами В.С. Аванесовым и Г.Г. Мишиным; роль гражданского общества в противодействии коррупции изучена П.А. Кабановым.

В современных условиях развития общества противодействие коррупционным проявлениям приобретает особую актуальность для студентов – будущих юристов-бакалавров, актуализируются проблемы отбора содержания образования и поиска методологии по формированию компетентности в сфере противодействия коррупции [11].

Действовавший до 1 сентября 2017 года Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по направлению подготовки 03.09.00 «Юриспруденция» (квалификация (степень) «бакалавр») включал ряд компетенций, которые относились к рассматриваемой нами в данной статье тематике: ОК-6 – «имеет нетерпимое отношение к коррупционному поведению, уважительно относится к праву и закону»; ПК-12 – «способен выявлять, давать оценку коррупционного поведения и содействовать его пресечению»; ПК-14 – «готов принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов, в том числе в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции». Однако во вступившем в силу с 1 сентября 2017 года Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования (ФГОС ВО) направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата) осталось лишь две из перечисленных нами выше компетенций: ПК-12 и ПК-14.

На базе Академии социального образования (АСО) г. Казани было проведено эмпирическое исследование с целью выяснения необходимости введения в учебный процесс специальной дополнительной дисциплины по антикоррупционному образованию. В эксперименте приняли участие студенты трех факультетов: юридического, психолого-педагогического и социально-экономического. Общая выборка составила 200 человек в возрасте

от 17 до 23 лет, из которых 40 человек (что составило 20% от общей выборки) считали, что коррупция хоть и негативное явление в обществе, но с ней бороться бесполезно, а для предупреждения коррупционных проявлений достаточны личностные качества человека; 46 человек (что составило 23% от общей выборки) считали, что они и без специальных знаний о видах и формах коррупции могут эффективно справляться с возникающими коррупционными ситуациями; 114 человек (что составило 57% от общей выборки) высказались о том, что в процессе будущей трудовой деятельности и жизни для превенции коррупционных проявлений необходимо владение комплексом знаний по законодательству, юриспруденции, педагогики, социологии, психологии, обладание стойким неприятием коррупции, иметь определенные компетенции. Таким образом, удалось актуализировать востребованность в формировании компетентности в сфере противодействия коррупции в ходе профессиональной подготовки обучающихся (рис. 2).

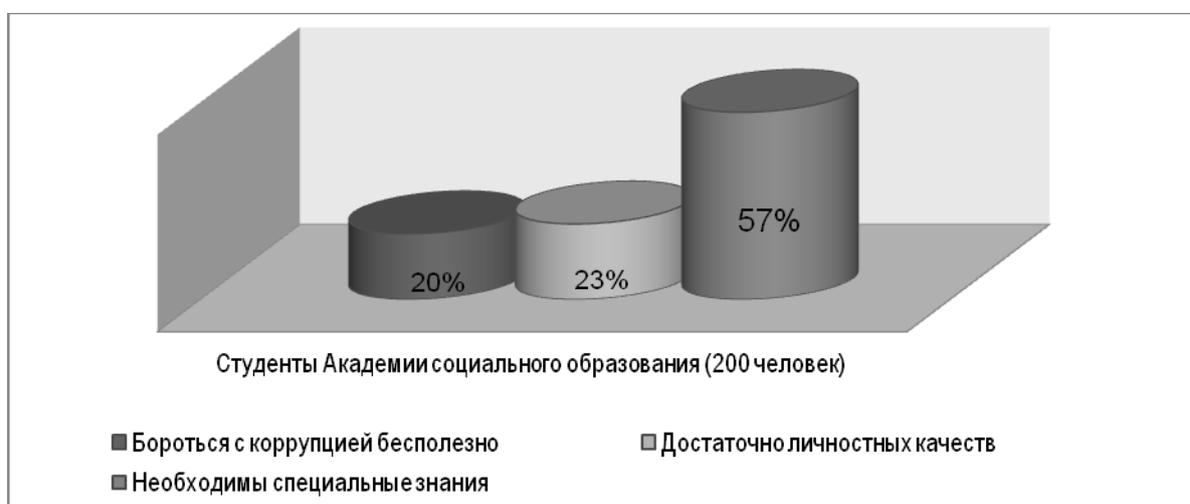


Рис. 2. Распределение результатов тестирования студентов по методике М.Н. Скаткина

В процессе изучения профессиональной подготовки у 200 студентов трех факультетов вуза на предмет готовности к противодействию коррупции был выявлен в качестве доминантного критический уровень готовности, а также выраженная несформированность антикоррупционного мировоззрения. Было выяснено, что теоретическую базу (на уровне пропедевтики) по противодействию коррупции имеют лишь 21% студентов, а 79% студентов обладают общими представлениями, чаще всего на обыденном уровне. Результаты исследования показали, что студенты под процессом формирования профессиональной компетентности по противодействию коррупции понимают только преподавание и приобретение знаний, то есть непосредственно учебный процесс (см. таблицу 1).

В ходе проведения сочинений на тему «Сталкивались ли вы с коррупционными явлениями и фактами в своей жизнедеятельности?» среди студентов выяснилось, что 68% студентов не сталкивались в обыденной жизнедеятельности с фактами коррупции, 32% сталкивались лично или с такими ситуациями сталкивались их родственники, близкие или знакомые.

Таблица 1

*Проявление педагогических процессов
в подготовке к антикоррупционной деятельности*

Преподаватели (%)	Наименование	Студенты (%)
59	Учебный процесс	68
18	Воспитательный процесс	13
12	Педагогическая подготовка	11
11	Саморазвитие	8

Основываясь на полученных в ходе пилотажного исследования данных, был сделан сравнительный анализ профессиональной подготовки студентов на трех факультетах, что позволило принять решение о проведении основного эмпирического исследования на базе профильного – юридического факультета. С этой целью были сформированы две группы: контрольная (КГ) и экспериментальная (ЭГ). В экспериментальную группу вошли 70 студентов, в контрольную – 69 студентов.

Для экспериментальной группы была введена дисциплина по выбору «Основы антикоррупционного права», трудоемкость которой составила 2 зачетные единицы, форма контроля – зачет. Эксперимент включал введение в учебный план в качестве дисциплины по выбору для экспериментальной группы новой специальной дисциплины

Целями освоения дисциплины «Основы антикоррупционного права» является формирование у студентов антикоррупционного мировоззрения, способностей самостоятельного анализа возникающей коррупционной ситуации, умений к принятию мер по ее профилактике и противодействию, прогнозирования возможности возникновения коррупционных отношений.

В период обучения внимание студентов было обращено на такие аспекты, как: освоение понятия «коррупция», истоки появления такого явления и последствия коррупции для развития общества и государства; история развития и опыт противодействия коррупции в России и зарубежных странах; криминологическая характеристика коррупционной преступности; юридическая ответственность за коррупционные правонарушения; теория и методика раскрытия коррупционных преступлений.

В процессе педагогического эксперимента нами были разработаны критерии и показатели уровней педагогической подготовки студентов к предупреждению коррупционного поведения (оптимальный, средний, критический). В конце занятий по дисциплине «Основы антикоррупционного права» в экспериментальной группе со студентами по результатам изучения было проведено контрольное занятие по проблемам предупреждения антикоррупционных ситуаций. Студенты ЭГ в конце эксперимента показали результаты значительно более высокие, чем в начале и в середине эксперимента (см. таблицу 2).

Таблица 2

Изменение уровней сформированности компетентности в сфере противодействия коррупции у студентов экспериментальной группы

Уровни	В начале эксперимента		В середине эксперимента		В конце эксперимента	
	%		%		%	
Оптимальный	14		24		31	
Средний	21		39		43	
Критический	65		37		26	

Данные, приведенные в таблице 2, позволяют нам сделать вывод, что в уровне подготовки студентов экспериментальной группы произошла положительная динамика. Это может свидетельствовать об эффективности разработанного нами спецкурса в рамках изучения специальной дисциплины «Основы антикоррупционного права», а также о том, что процесс формирования у студентов – будущих юристов-бакалавров – компетентности в сфере противодействия коррупции оптимален (по шкале «Коррекция деятельности» методики «Тест самоотношения» коррелирует с целями и внутренним контролем ($r = 0,4$ при $p \leq 0,05$)).

Необходимо отметить, что нами был разработан алгоритм формирования у студентов – будущих юристов-бакалавров – компетентности в сфере противодействия коррупции. Было проведено обследование формирования у них компетентности в сфере противодействия коррупции (в ЭГ и КГ) в соответствии с критериями и их показателями, интегрированными в экспертную оценку. Данное обследование показало, что по сравнению со вторым срезом наблюдается повышение уровня сформированности у студентов – будущих юристов-бакалавров компетентности в сфере противодействия коррупции в ЭГ, в то время как в КГ уровень подготовки незначительно улучшился (см. таблицу 3).

Таблица 3

Критерии и показатели сформированности компетентности в сфере противодействия коррупции у студентов – будущих юристов-бакалавров – в ЭГ и КГ

Критерии	Показатели (в баллах)					
	в начале эксперимента		в середине эксперимента		в конце эксперимента	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Мотивационно-целевой	4,6	4,5	5,7	5,1	6,0	5,2
Ценностно-деятельностный	5,0	5,2	6,3	5,8	6,6	5,9
Когнитивный	5,1	4,9	7,0	5,5	7,7	5,6

Анализ результатов проведенного нами педагогического эксперимента по формированию компетентности в сфере противодействия коррупции у студентов – будущих юристов-бакалавров – позволяет сделать вывод о том, что оптимальный уровень сформированности компетентности по противодействию коррупции достигли 31% студентов, средний уровень достигли 43% студентов, что в 2 раза больше, чем в начале эксперимента, а в совокупности составляет 74% (то есть почти три четверти студентов, принявших участие в проведении эксперимента в составе экспериментальной группы).

Практическая значимость проведенного исследования состоит в том, что нами разработан и внедрен в общий процесс формирования компетентности в сфере противодействия коррупции ряд специальных компетенций, среди которых: общекультурная специальная компетенция «иметь нетерпимое отношение к коррупционному поведению, уважительно относиться к праву и закону», которая позволяет активизировать процесс усвоения студентами правовых знаний; общепрофессиональная специальная компетенция «способность повышать уровень своей компетентности в сфере противодействия коррупции», выполняющая мотивирующую функцию, побуждая студентов к самостоятельной работе; профессиональные специальные компетенции «способность осуществлять консультирование в сфере законодательства по противодействию коррупции», позволяющая студентам проводить тренинговые занятия во внеаудиторный период, и «способность осуществлять мониторинг в сфере противодействия коррупции», которая позволит студентам-бакалаврам синтезировать знания и умения в сфере тенденций и оценки состояния противодействия коррупции в обществе.

Разработанные нами специальные компетенции позволяют комплексно и системно осуществлять процесс формирования компетентности в сфере противодействия коррупции и охватывают многообразие видов профессиональной деятельности будущего юриста-бакалавра.

Данное исследование имело общественно-практический результат, который заключается в том, что наши работы и наш практический опыт был замечен и изучен ведомствами: Управлением Президента Республики Татарстан по вопросам антикоррупционной политики и Министерством образования и науки Республики Татарстан. Они изучили существующий опыт всех учебных заведений республики и пришли к выводу, что отсутствует системность и единый подход к требованиям по преподаванию дисциплины по антикоррупционному образованию на территории Республики Татарстан. Исходя из этого, было принято решение о создании при Министерстве образования и науки Республики Татарстан рабочей группы «По формированию единых требований к образовательной программе дисциплины в области противодействия коррупции». Представителям научно-исследовательского центра по изучению антикоррупционного образования и правовому просвещению АСО было поручено разработать учебно-методическое пособие по антикоррупционному образованию для формирования компетентностей в сфере противодействия коррупции у студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования Республики Татарстан.

В соответствии с данным поручением нами было разработано учебно-методическое пособие по введению и изучению дисциплины «Актуальные направления противодействия коррупции», состоящей из 5 модулей. Модули посвящены сущности и причинам возникновения коррупции как социально-правового явления, государственной политике РФ по противодействию коррупции, общей характеристике ответственности за коррупционные правонарушения, целям, задачам, механизмам и результатам антикоррупционной политики Республики Татарстан, криминологической характеристике коррупции и коррупционной преступности, а также формированию антикоррупционного сознания и поведения личности [5].

Разработанное пособие рассчитано на освоение студентами – будущими юристами-бакалаврами – всех перечисленных нами выше специальных компетенций в сфере противодействия коррупции. Резюмируя вышесказанное, необходимо отметить, что с 2016/2017 учебного года во всех образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования Республики Татарстан введены единые требования по формированию у обучающихся компетентности в сфере противодействия коррупции.

Литература

1. Алексеев С.Л., Сергеева Ю.С., Шайдуллин Р.Н. Криминологическая характеристика и предупреждение коррупционной преступности как одна из проблем экологической безопасности // Вестник ГБУ НЦБЖ. 2017. №1(31). С. 124-130.
2. Алексеев С.Л., Сергеева Ю.С., Шайдуллин Р.Н. Правовая подготовка студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования к предупреждению коррупционных проявлений. Казань: Академия социального образования, 2016. 200 с.
3. Алексеев С.Л., Сергеева Ю.С., Шайдуллин Р.Н. Роль антикоррупционного образования по предупреждению коррупционных проявлений в сфере экологии // Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Национальная безопасность в экологической сфере: проблемы теории и практики». Чебоксары: Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова, 2017. 744 с.
4. Алексеев С.Л., Сергеева Ю.С., Шайдуллин Р.Н. Формирование стандартов антикоррупционного поведения у студентов образовательных организаций // Международный журнал экспериментального образования. 2018. №1. С. 5-10.
5. Алексеев С.Л., Сергеева Ю.С., Шайдуллин Р.Н. Цели и задачи дисциплины «Актуальные направления противодействия коррупции» в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования Республики Татарстан // «Актуальные вопросы противодействия коррупции в субъектах Российской Федерации» – Материалы научно-практической конференции. Казань: Академия социального образования, 2016. С. 233-239.

6. Алексеева Ю.С. Стратегия антикоррупционной политики в гуманитарных вузах // Казанский педагогический журнал. 2015. №4. С. 380-383.

7. Молчанов С.В., Спектор А.А., Туманов Э.В. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» (постатейный). М.: ЮРКОМПАНИ, 2009. 136 с.

8. Морозов А.В., Анучкин В.А. Правовое обучение современной молодежи как одна из важнейших составляющих ее духовно-нравственного развития // Социально-экономические и технические системы. 2016. №5(72). С. 251-261.

9. Морозов А.В., Анучкин В.А. Улучшение качества образования посредством повышения правовой компетентности обучаемых // Сборник «Евразийское пространство: приоритеты социально-экономического развития» – Материалы Международной научно-практической конференции. Том 2. М.: ЕАОИ, 2011. С. 188-192.

10. Морозов А.В., Петрова Л.Е. Влияние профессиональной компетентности специалистов на их работоспособность и профессиональное долголетие // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2011. №3-1. С. 82-83.

11. Морозов А.В., Сергеева Ю.С. Формирование компетентности по противодействию коррупции в процессе обучения в вузе как одна из составляющих повышения качества образования будущих юристов // Ученые записки ИУО РАО. 2017. №3(63). С. 192-197.

12. О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010-2011 годы: Указ Президента Российской Федерации от 13.04.2010 №460 [Электронный ресурс] // Законодательство РФ: [сайт]. URL: <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-13042010-n-460/> (дата обращения: 28.11.2017).

13. О Национальном плане противодействия коррупции на 2016- 2017 годы: Указ Президента Российской Федерации от 01.04.2016 №147 // [Электронный ресурс] // Законодательство РФ: [сайт]. URL: <http://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-01042016-n-147/> (дата обращения: 12.12.2017).

14. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ [Электронный ресурс] // Законодательство РФ: [сайт]. URL: <http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-25122008-n-273-fz-o/> (дата обращения: 26.12.2017).

15. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы: постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 №295 [Электронный ресурс] // Техэксперт: [сайт]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/499091784> (дата обращения: 16.11.2017).

16. Рыбаков О.Ю. Антикоррупционная правовая политика: понятие и структура // Мониторинг правоприменения. 2016. №1(18). С. 11-19.

17. Сафонов О.И. Этические основы противодействия коррупции государственного служащего // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2015. №3-4. С. 938-947.

18. Сюзева Н.В. К формированию антикоррупционной субкультуры образовательной организации // Научный диалог. 2015. №7(43). С. 75-92.

19. Толковая Библия: Ветхий Завет [Электронный ресурс] // Азбука веры: [сайт]. URL: <https://azbyka.ru/otechnik/Lopuhin/tolkovaja-biblija-vz/> (дата обращения: 06.10.2017).

Sergeeva Yuliya Sergeevna,

*The Academy of Social Education, the Senior teacher,
tany_1313@mail.ru*

Morozov Aleksandr Vladimirovich,

*The Federal State Budget Scientific Institution
«Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»,
the Chief scientific researcher, Doctor of Pedagogics, Professor,
doc_morozov@mail.ru*

COMPETENCE FORMATION OF STUDENTS – FUTURE BACHELORS OF LAW – IN THE SPHERE OF COUNTERING CORRUPTION

Annotation

The article discusses the anti-corruption competence formation of students- future bachelors of law, the introduction of additional special competences for deeper study disciplines in the educational process is proposed.

Keywords:

anti-corruption; competence formation; professional training; anti-corruption education; competence; prevention of corruption manifestations; anti-corruption outlook; bachelors of law; corruption offenses.

ПРАКТИКА
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Филиппова Татьяна Игоревна,

*Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Институт управления образованием Российской академии образования»,
научный сотрудник,
lady61@rambler.ru*

**МЕТОД ПРОЕКТОВ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ
КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ***

Аннотация

В условиях глобальных изменений и быстро меняющегося общества проектирование становится одним из ключевых этапов изменений в структуре образования. Система образования должна самостоятельно формировать принципы и механизмы своего развития, и метод проектов – один из способов разработки вектора образовательной политики, программ развития образования, новых образовательных ресурсов.

Ключевые слова:

метод проектов; развитие образования; образовательная система; изучение иностранного языка; мультиязычность; мультикультурность.

Указом Президента РФ от 30.06.2016 №306 в целях совершенствования деятельности по стратегическому развитию Российской Федерации и реализации приоритетных проектов был образован Совет при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам, основными задачами которого являются:

а) подготовка предложений Президенту Российской Федерации по разработке, реализации и актуализации целей, приоритетных направлений и показателей по основным направлениям стратегического развития Российской Федерации, в том числе в сфере социально-экономической политики, определение важнейших задач, базовых подходов к способам, этапам и формам их решения;

б) определение ключевых параметров для формирования перечня приоритетных проектов и программ по основным направлениям стратегического развития Российской Федерации (далее – приоритетные проекты и программы);

в) координация деятельности федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, экспертного и предпринимательского сообществ при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией приоритетных проектов и программ;

* *Статья подготовлена в рамках реализации Государственного задания Минобрнауки России на 2018 год по теме №27.9385.2017/БЧ«Теоретико-методологические основы профессионального развития руководителей системы образования»*

г) анализ и оценка реализации приоритетных проектов и программ, подготовка предложений Президенту Российской Федерации по совершенствованию деятельности в соответствующих сферах, а также по развитию передовых методов целевого и проектного управления;

д) организация мониторинга достижения целей, приоритетных направлений и показателей по основным направлениям стратегического развития Российской Федерации, в том числе в сфере социально-экономической политики, а также реализации приоритетных проектов и программ [5].

Совет при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам образован в целях обеспечения взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, общественных объединений, научных и других организаций при рассмотрении вопросов, связанных со стратегическим развитием Российской Федерации и реализацией приоритетных проектов.

Советом определен перечень основных направлений стратегического развития, в рамках которых разрабатываются и реализуются приоритетные проекты и программы, в том числе по отрасли «Образование»:

- приоритетный проект «Создание современной образовательной среды для школьников» («Современная образовательная среда»);

- приоритетный проект «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» («Современная цифровая образовательная среда»);

- приоритетный проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»);

- приоритетный проект «Вузы как центры пространства создания инноваций» («Вузы – центры инноваций»);

- приоритетный проект «Доступное дополнительное образование для детей» («Дополнительное образование для каждого ребенка») [4].

Правительством Российской Федерации утверждена государственная программа «Развитие образования», сроки реализации которой намечены на 2018-2025 гг. и главной целью которой является повышение качества образования, характеризуемое сохранением лидирующих позиций Российской Федерации в международном исследовании качества чтения и понимания текста (PIRLS), а также в международном исследовании качества математического и естественно-научного образования (TIMSS); повышение позиций Российской Федерации в международной программе по оценке образовательных достижений учащихся (PISA) не ниже 20-ого места в 2025 году [4].

Одним из методов достижения поставленных целей является проектная деятельность. Внедрение проектного управления в образовательные системы – это необходимое условие повышения их результативности. Что необходимо для развития образовательных систем? Система – это множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом. Она образует определенную целостность, единство. Каждая система создается для достижения

определенной цели. В связи с этим функции ее компонентов должны соответствовать цели и функции всей системы. В России, как и во многих странах, это выполняется не на должном уровне ввиду предметного подхода в обучении. Каждый педагог подает свой материал. Нет единой цели – каждый элемент идет к своей цели обособленно. Если образовательный процесс «знаниевого типа», то важна стабильность – в таком случае руководитель организует управление на основе четкого выполнения определенных правил. Традиционная знаниевая парадигма – человек, привыкший действовать по образцу, соответствовать определенным требованиям. Современная ситуация как раз требует от человека постоянного выбора, нестандартного мышления, собственного видения решения проблемы. Идеи нового подхода к принципам управления развитием систем лежат во взаимодействии взаимоисключающих процессов сохранения и изменения. И проект, в отличие от плана, является более ценным, так как имеет цель, четкое описание движения к ней и измеримые результаты. Проект – комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленный на создание уникального продукта или услуги в условиях временных и ресурсных ограничений. А продукт проекта – измеримый результат, который должен быть получен в ходе реализации проекта. Проектное управление является частью системы менеджмента, которое обладает преимуществами, такими как:

- систематизацией;
- прозрачностью;
- контролируемостью;
- эффективностью деятельности сотрудников.

Внедрение проектной системы управления можно рассматривать как средство развития образовательной организации, учитывая, что выпускник, обладающий только предметными знаниями, ограничен в своих возможностях. В связи с чем необходимо создать условия для расширения возможностей обучающихся для их будущей успешности, а для этого необходимо реформировать образовательный процесс. Ориентиром в этом может являться атлас будущих профессий, в котором заявлены требования к будущему работнику, такие как:

- системное мышление;
- навыки межотраслевой коммуникации;
- умение управлять проектами и процессами;
- программирование решений в области информационных технологий;
- клиентоориентированность;
- мультиязычность и мультикультурность;
- умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми;
- работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач;
- способность к художественному творчеству, наличие развитого эстетического вкуса.

Одним из способов развития мультиязычности и мультикультурности является проект как метод реализации коммуникативного подхода в обучении иностранному языку. Использование метода проектов – это выстроенная система обучения, при которой обучающиеся приобретают знания в процессе планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий. Использование проекта в современной педагогике – это создание технологии, которая позволяет эффективно решать задачи личностно ориентированного и исследовательско-творческого подходов в обучении. Проект дает возможность обучающимся выразить свои собственные идеи в удобной для них творчески продуманной форме: проведение интервью, изготовление коллажей, составление планов посещения различных достопримечательностей.

Обучение языку протекает наиболее успешно, когда обучающиеся вовлечены в творческую деятельность, которая их связывает и объединяет. Самое главное в проектной деятельности – сформулировать проблему, над которой будут работать обучающиеся, и четкие ориентиры продвижения к цели. Для этого требуется не только знание языка, но и владение достаточным объемом знаний по предмету. В процессе работы над проектом у обучающихся возрастает интерес к изучению иностранного языка, развивается творческое мышление, коммуникативные и интеллектуальные умения, они приобретают опыт выступления перед аудиторией, у них формируются речевые навыки. Участие в проекте позволяет обучающимся реализовать свои возможности в такой деятельности, как волонтерство, что особенно актуально в преддверии подготовки к Чемпионату мира по футболу, который будет проходить в 11 городах России летом 2018 года.

Литература

1. Зельднер А.Г., Осипов В.С. Приоритеты в экономической политике государства (теория и практика) // Экономические стратегии. 2016. Т. 18. №7(141). С. 38-40.
2. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами: учебник. М.: Омега – Л, 2008. 405 с.
3. Модернизация государственных программ с учетом проектного управления / С.Н. Мирошников, Е.С. Чаркина, А.А. Бибииков, Е.Ю. Петрова, О.В. Рухуллаева // Экономика и предпринимательство. 2017. №1. Ч. 1. С. 158-166.
4. О переводе государственной программы «Развитие образования» на проектное управление: постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 [Электронный ресурс] // Правительство России: [сайт]. URL: <http://government.ru/docs/30832/> (дата обращения: 31.03.2017).
5. О Совете при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам: Указ Президента Российской Федерации от 30.06.2016 №306 [Электронный ресурс] // Кремль-Москва: [сайт]. URL: <http://kremlin-moscow.com/002642> (дата обращения: 03.03.2018).

Philippova Tatiana Igorevna,

The Federal State Budget Scientific Institution

«Institute of Education Management of the Russian Academy of Education»,

the Scientific researcher,

lady61@rambler.ru

PROJECT METHOD IN THE CLASSROOM IN A FOREIGN LANGUAGE AS A WAY OF IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION

Annotation

In the context of global change and a rapidly changing society, project approach has become one of the key stages of changes in the education structure. Education system should independently form the principles and mechanisms of its development, and the project approach is to develop an educational policy vector, educational development programs, new educational resources.

Keywords:

project approach; education development; educational system; learning a foreign language; multilingualism; multiculturalism.