

Расширение возможностей преподавателей в интересах устойчивого будущего

Инструментарий для рабочих совещаний по вопросам политики и практики в отношении компетенций в области образования в интересах устойчивого развития



Стратегия для образования в интересах устойчивого развития



ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ

Расширение возможностей преподавателей в интересах устойчивого будущего

Инструментарий для рабочих совещаний по вопросам политики и практики в отношении компетенций в области образования в интересах устойчивого развития

Стратегия для образования в интересах устойчивого развития



ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ

Женева, 2013 год

Примечание

Употребляемые обозначения и изложение материала в настоящем издании не означают выражения со стороны Секретариата Организации Объединенных Наций какого бы то ни было мнения относительно правового статуса страны, территории, города или района или их властей или относительно делимитации их границ.

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

Выражение признательности

Содержание настоящей публикации, подготовленной в рамках Стратегии для образования в интересах устойчивого развития Европейской экономической комиссии Организации Объединенных Наций (ЕЭК) было разработано Группой экспертов ЕЭК по Компетенциям в области образования в интересах устойчивого развития. Группа провела шесть совещаний в период 2009–2012 годов для разработки компетенций в области образования в интересах устойчивого развития (ОУР) и рекомендаций для директивных органов, а также инструментария для рабочих совещаний по вопросам политики и практики в отношении этих компетенций. Принимающими сторонами совещаний Группы любезно выступили правительство Швеции и Лундский университет, Римерикский университет, правительство Нидерландов, которое приняло три совещания, и секретариат ЕЭК по ОУР.

Секретариат хотел бы особо поблагодарить членов Группы экспертов – ее двух сопредседателей г-на Микаэля Скулоса (Греция) и г-на Роланда Торми (Ирландия), а также членов-экспертов из следующих стран и организаций: г-жу Алину Боури-Адамс (Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры); г-жу Инку Борман (Германия); г-жу Каталин Кжипан (Венгрия); г-жу Зинаиду Фадееву (Университет Организации Объединенных Наций); г-жу Лайму Глакоте (Литва); г-на Антуана Хидевельда (Нидерланды); г-жу Анну-Марию Хофман (Детский фонд Организации Объединенных Наций); г-на Юрия Мазурова (Российская Федерация); г-жу Манану Ратиани (Грузия); г-на Леонара П. Ривара (Канада); г-жу Татьяну Шакирову (Центральноазиатская рабочая группа по образованию в интересах устойчивого развития); г-на Вилли Слерса (Бельгия); г-жу Магдалену Сванстрем (Швеция); г-жу Даниэлу Тилбери (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии); г-на Роэла ван Райя (Нидерланды); и г-на Поля Вара (Европейский ЭКО-Форум).

Г-н Роланд Торми и г-жа Симона Хофнер из секретариата ЕЭК подготовили материалы для публикации, редактирование которой было обеспечено г-жой Эйми Эдгар.

Содержание

ЧАСТЬ I	Стратегия проведения рабочего совещания	1
	1.1 Введение: предвидение изменений и достижение преобразований	1
	1.2 Содействие изменениям: рабочее совещание как катализатор процесса изменений	4
	1.3 Первый этап – предварительная работа с участниками	5
	1.4 Второй этап – проведение рабочего совещания	9
	1.5 Третий этап – последующие действия	10
	1.6 Таблица Компетенций	11
ЧАСТЬ II.	Типовое рабочее совещание	13
	2.1 Типовые заседания	15
	2.2 Таблицы видов деятельности для второго заседания	16
	2.3 Таблицы видов деятельности для третьего заседания	19
	2.4 Таблицы видов деятельности для четвертого заседания	27
	2.5 Таблицы видов деятельности для пятого заседания	30
Приложение	Учиться в интересах будущего: Компетенции в области образования в интересах устойчивого развития	33
	1. Введение	33
	2. Рекомендации для разработчиков политики	35
	3. Компетенции	37

ЧАСТЬ I

Стратегия рабочего совещания

1.1 Введение: предвидение изменений и достижение преобразований



“Оптимизм – это вера, которая помогает добиваться результата. Невозможно что-то сделать без веры и уверенности”

Хелен Келлер

Образование выступает центральным элементом в усилиях по разработке и продвижению устойчивых решений для потребностей в области развития как народов, так и всей планеты. Образование позволяет людям понять характер и масштаб проблем в области устойчивого развития; оно дает возможность сформировать критический, нестандартный и творческий подход, необходимый для поиска новых, более эффективных решений общемировых проблем; оно позволяет людям понять суть тех мощных факторов, которые определяют неустойчивый образ жизни; и оно может помочь людям выработать уверенность в себе, организационные навыки и оптимизм, который позволит им действовать по отдельности и коллективно во благо интересов устойчивого будущего. Однако образование может также иметь и обратную сторону: оно может заглушать любопытство и новаторский дух, способствовать восприятию неустойчивого образа жизни как нормы; а также учить обучающихся пассивно ожидать действий других. Таким образом, с точки зрения устойчивого развития образование, с одной стороны, внушает большие надежды, с другой – таит в себе серьезную опасность.

Признание этих фактов привело к тому, что в прошедшем десятилетии Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций провозгласила 2005–2014 годы Десятилетием образования в интересах устойчивого развития. В Европейском регионе была разработана Стратегия образования в интересах устойчивого развития, которая была согласована в рамках Европейской экономической комиссии (ЕЭК) Организации Объединенных Наций. Среди прочего в Стратегии была подчеркнута необходимость формирования компетенций преподавателей в области образования в интересах устойчивого развития (ОУР). Это в свою очередь побудило Руководящий комитет ЕЭК по образованию в интересах устойчивого развития поставить вопрос о том, как наилучшим образом достигнуть поставленную цель. В целях поиска ответа на этот вопрос была учреждена группа экспертов, объединившая экспертов со всего региона ЕЭК, которой было поручено разработать рекомендации по следующим вопросам:

а) какими компетенциями должны обладать преподаватели в контексте проблематики устойчивого развития; и б) какие политические подходы и стратегии необходимы для оказания помощи преподавателям в формировании этих компетенций. Эксперты из различных стран Европы, Северной Америки, Кавказа и Центральной Азии представляют правительственные учреждения, педагогические колледжи, сферы педагогических исследований и устойчивого развития, а также неправительственные организации и учреждения Организации Объединенных Наций. Итогом работы Группы в 2009–2011 годах стал доклад, озаглавленный “Учиться в интересах будущего: компетенции в области образования в интересах устойчивого развития” (ЕСЕ/СЕР/АС.13/2011/6)¹.

¹ Под Компетенциями (с прописной К), в частности, понимается набор базовых компетенций в области ОУР для преподавателей, изложенный в вышеуказанном документе.

Стержневым элементом доклада является новая структурная основа компетенций преподавателей для ОУР. В нем говорится о том, что ОУР следует рассматривать как процесс адаптации целостного подхода к предвидению изменений, обеспечивая тем самым достижение преобразований; каждый из этих трех элементов имеет большое значение и требует особого внимания. В докладе также подчеркивается, что это требует от преподавателей специальных знаний и педагогических навыков. Вместе с тем в докладе также подчеркивается, что формировать нужно не только знания и умения. Образование и устойчивое развитие в нем рассматриваются через призму необходимости взаимодействия с другими людьми, при этом подчеркивается необходимость в наличии особых умений в работе и общении с ними. Кроме того, в докладе подчеркивается, что ОУР заключается не только в том, что конкретно делает преподаватель, но также в его мировоззрении и особенностях ментальности, т.е. совокупности его личностных качеств.

В докладе обращено особое внимание на то, что не существует достаточно универсального набора компетенций, актуальных для обширного географического района, которые были бы одновременно с этим достаточно конкретными для того, чтобы отражать особенности собственной жизни и работы данного учителя. Поэтому в докладе говорится о том, что прежде всего для понимания Компетенций нужно не только перевести их на свой собственный язык, но и облечь в слова и примеры, понятные людям в их конкретных обстоятельствах. Таким образом, цель Компетенций состоит не в том, чтобы определить четкий перечень качеств, необходимых учителям, а в том, чтобы сам процесс обучения Компетенциям стал вкладом в диалог и полемику, которые будут развиваться по своим законам.

Доклад "Учиться в интересах будущего" после его выхода был позитивно воспринят во многих странах. Он был переведен на ряд различных языков, стал часто цитироваться в дискуссиях по первоначальному образованию преподавателей и по вопросам аккредитации преподавателей, а также был взят за основу для международных совещаний и учебных курсов с участием разработчиков политики и сторонников ОУР. Вместе с тем, поскольку доклад был подготовлен с ориентацией прежде всего на разработчиков политики, некоторые критики утверждают, что Компетенции трудно воплотить в жизнь и что в этом отношении были бы полезны определенные методические указания. Эти дополнительные указания собственно и являются темой настоящего документа.



«для понимания Компетенций нужно не только перевести их на свой собственный язык, но и облечь в слова и примеры, понятные людям в их конкретных обстоятельствах.»



Вставка 1

Стратегия ЕЭК для ОУР: изложение видения

Принята на Совещании высокого уровня представителей министерств охраны окружающей среды и образования, 2005 год (СЕР/АС.13/2005/3/Rev.1)

Наше видение на перспективу – это видение региона, приверженного единым ценностям, солидарности, равенства и взаимоуважения между людьми, странами и поколениями. Для такого региона характерно устойчивое развитие, включая обеспечение экономической жизнеспособности, справедливости, социальной сплоченности, охраны окружающей среды и устойчивого управления природными ресурсами, с тем чтобы удовлетворять потребности нынешнего поколения, не нанося при этом ущерб возможностям будущих поколений удовлетворять свои потребности. Образование, помимо того что оно является одним из прав человека, выступает и одной из предпосылок для достижения устойчивого развития и важнейшим инструментом эффективного управления, обоснованного принятия решений и развития демократии. Таким образом, образование в интересах устойчивого развития может содействовать воплощению нашего видения в действительность. Образование в интересах устойчивого развития развивает и укрепляет потенциал отдельных лиц, групп, сообществ, организаций и стран, позволяющий иметь собственные суждения и делать выбор в интересах устойчивого развития. Оно может способствовать изменению взглядов людей, давая им возможность делать наш мир более безопасным, более здоровым и более процветающим, тем самым повышая качество жизни. Образование в интересах устойчивого развития может обеспечить критическое мышление и способствовать повышению информированности, а также расширению возможностей, что позволит разрабатывать новые подходы и концепции и развивать новые методы и средства их осуществления.

В настоящем документе “Расширение возможностей преподавателей в интересах достижения устойчивого будущего” описывается, что необходимо для организации рабочего совещания с использованием структурной основы “Учиться в интересах будущего: Компетенции”, с тем чтобы разработчики политики и специалисты-практики в области ОУР могли изучить пути формирования компетенций учителей. Здесь важно подчеркнуть, что изучение Компетенций не должно быть самоцелью. Напротив, ознакомление с Компетенциями следует рассматривать как часть процесса, с помощью которого меняются политика и практика. Вторая часть данного документа посвящена приемам, которые могут использоваться при работе с участниками рабочего совещания, с тем чтобы помочь им понять суть Компетенций и то, что они реально для них значат. В первой же части документа более подробно говорится о том, как сделать рабочее совещание частью более широкого процесса изменений, который предусматривает приглашение и привлечение участников, постоянное взаимодействие с ними, использование рабочего совещания в качестве рычага для достижения изменений и последующую работу после рабочего совещания в целях поддержки продолжающегося процесса изменений.

В докладе “Расширение возможностей преподавателей в интересах достижения устойчивого будущего” в качестве структурной основы предлагается идея проведения двухдневного международного рабочего совещания по компетенциям преподавателей, а также даются рекомендации в отношении методов организации и проведения такого мероприятия. Вместе с тем предполагается, что идеи, лежащие в основе описываемого в настоящем документе подхода, могут быть также в равной степени актуальны и полезны для организаторов рабочих совещаний на национальном, местном или даже институциональном



Субрегиональное рабочее совещание ЕЭК по ОУР в Центральной Азии, 2012 г.

1.2 Содействие изменениям: рабочее совещание как катализатор процесса изменений

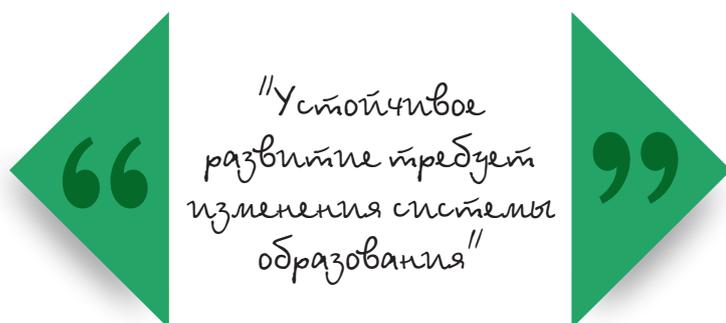
Устойчивое развитие требует изменения системы образования. Это изменение может быть реализовано через процесс общения с основными лицами, принимающими решения, и другими заинтересованными сторонами в системах образования, с тем чтобы побудить их задуматься над тем, какие знания, навыки и подходы должны иметь учителя, которые будут готовить обучающихся как молодежь, так и пожилых людей, к приносящей удовлетворение, продуктивной и экологически устойчивой жизни в XXI веке. В настоящем документе рассказывается о том, каким образом рабочее совещание по теме “Учиться в интересах будущего: компетенции в области образования в интересах устойчивого развития” может использоваться в целях стимулирования такого процесса взаимодействия. Очевидно, что уже само по себе рабочее совещание, т.е. то, что делают люди, принимающие решения, когда собираются вместе, имеет большое значение. Однако если рабочее совещание позиционируется как элемент долгосрочного взаимодействия, то это может помочь организаторам в продумывании различных подходов к планированию и проведению совещания и последующей деятельности.

В следующем разделе будут рассмотрены некоторые из приемов, которые можно использовать в ходе рабочего совещания. А в настоящем разделе дается описание различных этапов встраивания рабочего совещания в процесс изменений, в частности:

1. предварительная работа с заинтересованными сторонами;
2. проведение рабочего(их) совещания(ий);
3. последующая деятельность.

Сам процесс изменений опирается на ряд важных принципов, отражающих основные особенности Компетенций в области образования в интересах устойчивого развития. Среди них следует отметить следующие:

- ▶ необходимо начинать работу там, где находятся основные заинтересованные участники: нужно выявить по мере возможности их мотивации и обеспечить учет волнующих их вопросов;
- ▶ нужно понять контекст и отталкиваться от него: принимать во внимание и задействовать уже имеющиеся структуры и использовать текущие процессы/инициативы;
- ▶ следует распределять ответственность по всему процессу – это позволит выработать чувство личной сопричастности и повысить эффективность обучения участников, что обеспечивает неразрывность всего процесса;
- ▶ следует использовать примеры передового опыта, демонстрирующие возможность и потенциальное воздействие адаптации Компетенций; по возможности эти примеры следует искать среди групп, пользующихся авторитетом и рассматриваемых в качестве ролевых моделей для лиц и групп, которые они призваны мотивировать;
- ▶ необходимо обеспечить эффективное планирование проектов в рамках всего процесса – при решении текущих задач сохранять стратегическую ориентацию на долгосрочные цели;
- ▶ следует иллюстрировать Компетенции на конкретных примерах (подкреплять слова делами) – нужно, чтобы те качества, которые указаны в Компетенциях, отражались в методах реализации процесса;
- ▶ нужно обеспечить надлежащее распределение ресурсов по всему процессу изменений: рекомендуется 50% времени и усилий направить на подготовительный этап, 20% – на проведение самого рабочего совещания и 30% – на последующую деятельность.



1.3 Первый этап – предварительная работа с участниками

Хотя первый этап данного процесса определяется как процесс предварительной работы с участниками, в реальности такое взаимодействие и общение с теми, кто участвует в процессе и/или поддерживает его, является итерационным процессом; в ряде случаев задачи могут решаться одновременно, или же рекомендуемая здесь последовательность может быть изменена на обратную и/или повторена. Тем не менее, независимо от порядка следования различных задач, обучающиеся должны понять, что данный процесс включает два компонента:

1. определение целей;
2. стратегическое позиционирование.

Определение целей

Важно сформулировать реалистичные цели и приоритеты для процесса и оценить степень их возможной адаптации, с тем чтобы они отвечали приоритетам основных заинтересованных сторон (заинтересованная сторона – это любое лицо или организация, которые проявляют или могут проявлять интерес к конкретному вопросу или влиять на него). На деле цели, относящиеся к политическому процессу и самим Компетенциям, могут быть различными. Нужно ли нацеливаться на конкретную политику или практику, которая может быть изменена? Заинтересованы ли другие в изменении (или, возможно, сохранении) этой практики? С кем следует проконсультироваться, прежде чем для рабочего совещания будет выработана четкая цель, с которой согласятся другие?

Стратегическое позиционирование

Чтобы в полной мере определить цели, также необходимо идентифицировать другие стратегические процессы и приоритеты, равно как и мотивации основных заинтересованных участников. Одним из элементов процесса стратегического позиционирования является анализ круга заинтересованных участников или взаимодействие с потенциальными заинтересованными участниками (вставка 3). По сути, цель состоит в выявлении тех потенциальных участников, которые хотели или могли бы оказать помощь. Речь вовсе не идет о том, что ОУР должно тесно увязываться с другими тенденциями политики (если бы дело обстояло таким образом, то в процессе изменений не было бы большой необходимости). Создание же коалиции различных групп и лиц, которые осведомлены об их общих интересах, повышает шансы на успешное достижение целей рабочего совещания. Общая цель процесса на данном этапе заключается в обсуждении конкретных итогов рабочего совещания с основными заинтересованными сторонами, с тем чтобы в ходе данного процесса можно было удовлетворить их приоритеты, а также учесть приоритеты организаторов.

Главное при выполнении вышеуказанной задачи выявить:

- ▶ запланированные или уже происходящие в настоящий момент изменения в политике или практике;
- ▶ нереализованные надежды или цели соответствующих субъектов.

Эта информация позволит:

- ▶ конкретизировать цели и стратегии рабочего совещания, с тем чтобы обеспечить разумную вероятность того, что они будут согласовываться с другими политикой и практикой, находящимися в стадии разработки;
- ▶ обеспечить вовлеченность индивидуумов, с тем чтобы они участвовали и были лично заинтересованы в процессе, а также, по возможности, оказывали помощь в его разработке и осуществлении;
- ▶ обеспечить непрерывность процесса в период после рабочего совещания;
- ▶ обеспечить согласованность с другими процессами;
- ▶ наладить партнерские связи в целях эффективного использования ресурсов (включая материальную и моральную поддержку).

“



”

Вставка 2**Пример**

Реформа системы высшего образования предполагает участие соответствующих министерств, органов по оценке качества образования и ведущих университетов. С другой стороны, если бы цель состояла в реформировании технического образования, то тогда основной акцент следовало бы перенести на обеспечение участия профессионально-технических училищ и техникумов, квалификационных органов, отраслевых органов и министерств, отвечающих за промышленность и инновации.

Необходимо выявить возможные рычаги для реализации изменений в конкретных системах образования в данной области. Для этого требуется изучить то, каким образом результаты обучения, такие как Компетенции, определяются для различных уровней образования (т.е. используемые термины для описания результатов обучения в начальном, среднем, техническом и профессионально-техническом, а также высшем образовании могут быть различными).

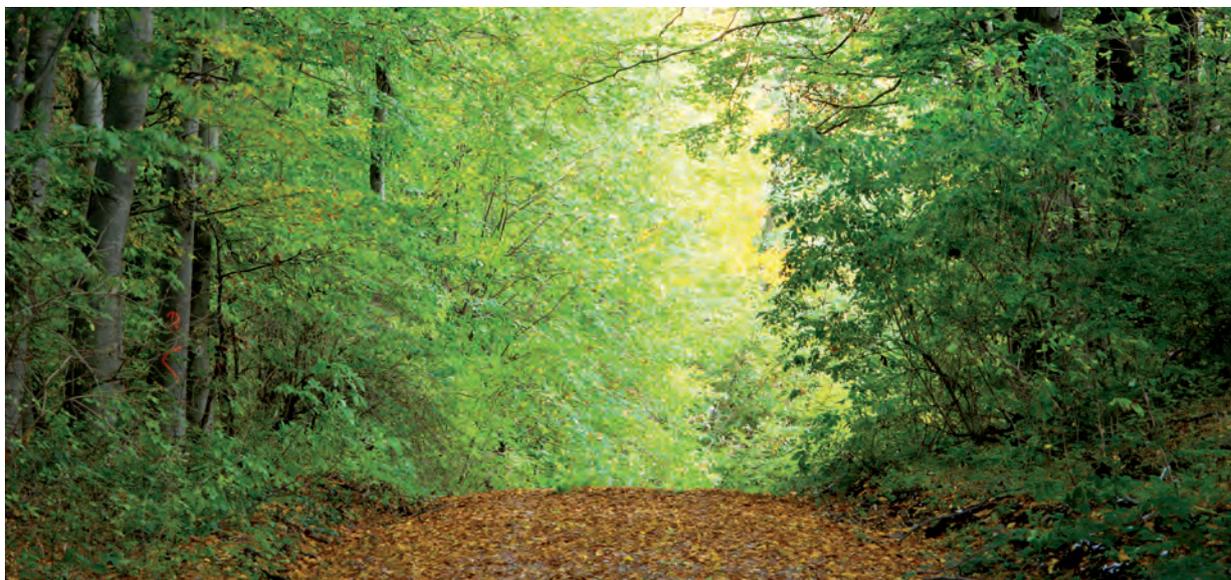
Вставка 3**Пример**

В России за разработку учебных программ в высшей школе отвечают главным образом государственные органы федерального уровня и поэтому крайне важно пригласить их для участия в рабочем совещании. Напротив, в Швеции эти функции реализуются на уровне отдельных преподавателей и руководителей программ в образовательных учреждениях. В этом случае организаторам следует обеспечить, чтобы были приглашены лица, отвечающие за профессиональную подготовку преподавателей в университетах.

На этом этапе может быть принято решение провести рабочее совещание одновременно с каким-либо иным мероприятием или увязать его с другим процессом в данной области. Такое “комбинирование” может обеспечить более эффективное использование имеющихся ресурсов и более широкое участие в процессе изменений.

Некоторые важные моменты, которые следует взять на заметку:

- ▶ заинтересованных участников в рамках этого процесса можно разделить на две широкие категории: на тех, для кого наиболее важное значение имеют политические рекомендации, и тех, кто проявляет особый интерес к практическому осуществлению Компетенций для преподавателей ОУР, а также их адаптации к международному, национальному и местному контекстам;
- ▶ помимо общения с людьми, необходимо использовать стратегические документы для понимания приоритетов развития, социальных и экологических проблем, образовательных тенденций и промышленных трендов;
- ▶ возможно, обеспечить взаимодействие с каждой группой участников не удастся; поэтому необходимо выявить наиболее стратегически важные группы. С помощью анализа заинтересованных участников необходимо определить вызывающие беспокойство вопросы и приоритеты участников, придерживающихся различных взглядов, желательно в рамках прямого диалога с ними, если это позволяют ресурсы (см. вставку 4, в которой приведено краткое описание процедуры анализа заинтересованных участников и диалога с ними). Поддержание непрерывного диалога может иметь важное значение на всех этапах процесса изменений, поскольку это позволяет выявлять проблемы, угрозы и возможности по мере их возникновения. К примеру, взаимодействие с заинтересованными участниками может быть организовано на этапе окончательного определения цели процесса и соответствующих проблем, определения основных усиливающих механизмов, выявления основных заинтересованных участников и разработки последующих действий. Возможен и вариант осуществления консультационного процесса не на непрерывной основе, а только на начальном этапе;
- ▶ важным элементом подготовки к рабочему совещанию является пробуждение к нему активного интереса. В свете знаний, полученных с помощью анализа заинтересованных участников, основным участникам можно направить индивидуальные персонализированные приглашения, учитывающие их интерес к данному процессу, при этом эти приглашения можно, в случае необходимости, продублировать по телефону, электронной почте и т.д.;
- ▶ в зависимости от результатов анализа участникам можно предложить решать различные задачи в качестве средства активизации их участия в процессе и выработки у них чувства сопричастности к нему.



“

”

Процесс анализа контингента заинтересованных участников позволяет выявить и разбить по категориям группы заинтересованных участников. Он включает выявление групп потенциальных участников и изучение характера уже существующей или возможной связи каждой группы с процессом изменений. Одним из методов решения этой задачи является распределение заинтересованных участников по категориям в зависимости от следующих качеств:

- a) *ответственность* – заинтересованные участники, которые несут юридическую, стратегическую, оперативную и финансовую ответственность за определение/разработку результатов процесса обучения;
- b) *представительство* – не только политические лидеры, но и те, кто представляет соответствующие группы, например сети, а также другие мультипликаторы, представляющие тех, кто будет реализовывать структурную основу компетенций;
- c) *влияние* – те, кто обладает фактическим или потенциальным влиянием на лиц, принимающих решения и/или структуры и процессы, поддерживающие осуществление структурной основы компетенций (например, эксперты, неправительственные организации, корпорации, СМИ и лоббистские группы);
- d) *зависимость* – те, кто прямо или косвенно затрагиваются структурной основой компетенций (например, обучающиеся, учителя, работодатели);
- e) *расширение возможностей* – те, кто мог бы получить выигрыш от включения в процесс.

Определение приоритетов

Необходимо выявить первичные и вторичные группы заинтересованных участников в зависимости от степени важности их участия в процессе – здесь возможна корректировка в любое время в зависимости от следующих шагов.

1. Определение вопросов, вызывающих озабоченность

Необходимо наладить личный контакт с заинтересованными участниками по телефону или с использованием социальных сетей. Следует определить и зафиксировать вопросы, вызывающие обеспокоенность у различных заинтересованных сторон.

Тип заинтересованного участника	Заинтересованные участники	Первичный/вторичный	Вопросы, вызывающие обеспокоенность
Ответственность			
Представительство			
Влияние			
Зависимость			
Расширение возможностей			

2. Анализ вопросов, вызывающих обеспокоенность

Необходимо провести анализ и определить приоритетность вопросов, вызывающих обеспокоенность, по признаку их актуальности для целей рабочего совещания. Направьте каждому заинтересованному участнику соответствующий ответ, к примеру, указав, что тематика рабочего совещания может быть скорректирована с учетом их озабоченностей, или направьте им письмо с благодарностью за их вклад.

1.4 Второй этап – проведение рабочего совещания

Характер рабочего(их) совещания(ий) будет зависеть от целей, круга участников и того, на каком этапе процесса изменений оно (они) проводятся. Например, участники рабочего совещания могут иметь схожие профессионально-образовательные характеристики или представлять собой более пеструю группу. План и некоторые инструменты, которые могут использоваться для активизации процесса обучения на семинаре, представлены в приложении. Виды деятельности, о которых идет речь ниже, предназначены для использования в рамках двухдневного рабочего совещания, предназначенного для лиц из разных стран региона, цель которых состоит в изучении способов интеграции Компетенций в их национальные образовательные системы. В то же время многие из этих видов деятельности могут быть в равной степени полезными для рабочего совещания с другой продолжительностью и другими, возможно, более конкретно или узко определенными целями.

“

*Налаживание
взаимоотношений
между людьми,
возможно, является
ключом к успешному
результату.*

”

При составлении расписания рабочего совещания следует иметь в виду следующие важные моменты:

- следует предусмотреть на самом раннем этапе определенное время для налаживания взаимоотношений между людьми. Установление таких знакомств, возможно, является ключом к успешному результату;
- участникам должны быть предоставлены широкие возможности для обмена собственным опытом в отношении Компетенций. Одна из главных целей рабочего совещания должна состоять в том, чтобы люди смогли переосмыслить Компетенции, выразить их собственными словами и продемонстрировать на примерах, которые понятны для окружающих;
- Компетенции предусматривают не дидактическую или лекционную форму обучения, а активный и интерактивный образовательный процесс; попытайтесь смоделировать Компетенции в структуре рабочего совещания;
- поскольку рабочее совещание задумано как часть процесса изменения деятельности людей, следует помнить о необходимости предусмотреть определенное время для того, чтобы участники смогли определить те меры, которые они примут по итогам их участия в рабочих совещаниях; это поможет им психологически привыкнуть к идее о том, что данное рабочее совещание – это не просто отдельное мероприятие, но часть процесса изменений, в котором они участвуют.

“



”

Полезно представить планирование рабочего совещания как процесс обратного движения от желаемого будущего к нынешней ситуации и провести оценку того, как прийти к поставленной цели из данного пункта отправления. Это включает:

- ▶ предвидение искомого результата;
- ▶ оценку нынешней ситуации и анализ разрыва между текущей реальностью и целью;
- ▶ движение в обратном направлении с рассмотрением шагов, которые могут потребоваться для достижения искомого результата.

При планировании двухдневного международного рабочего совещания в качестве типовой модели можно использовать процесс, описанный ниже.

Цель: Лица, принимающие решение на национальном уровне в данном регионе, работают с Компетенциями в области ОУР потому, что:

В результате совместной работы в ходе субрегионального рабочего совещания, а также в ходе последующих и подготовительных процессов, связанных с этим мероприятием определены соответствующие национальные и субрегиональные процессы развития.

Участники рабочего совещания были мотивированы рабочим совещанием потому, что:

Оно позволило им провести связь между их собственной ситуацией и возможностями, открываемыми Компетенциями для ОУР для решения их проблем. Оно также предоставило им возможность разработать и/или пересмотреть их собственные планы действий.

В рабочем совещании приняли участие большое число соответствующих участников потому, что:

Подготовительный процесс был ориентирован на соответствующих конкретных лиц, принимающих решения, учителей и основные сети с помощью проведения тщательного анализа контингента заинтересованных сторон и консультаций со многими из них. Эта работа включала увязывание целей процесса рабочего совещания с соответствующими процессами, такими как инициатива “Зеленый мост” в Казахстане.

Соответствующие заинтересованные участники были выявлены потому, что:

Организаторы использовали их знания о субрегиональном контексте и провели опросы среди известных действующих лиц в субрегионе в отношении дополнительных предложений по поводу того, с кем следует наладить взаимодействие.

1.5 Третий этап – последующие меры

Сразу после рабочего совещания каждому участнику следует направить сообщение с благодарностью за участие и кратким изложением основных итогов. Аналогичное сообщение в позитивном ключе следует также направить всем основным лицам, принимающим решения, которые не участвовали в рабочем совещании. В течение двух недель после рабочего совещания всем участникам и другим основным заинтересованным сторонам следует направить полный доклад.

Установление связей между заинтересованными участниками и другими лицами и процессами после рабочего совещания позволит усилить эффект от этого мероприятия. В зависимости от возможности организаторов следует провести обмен информацией о соответствующих национальных и субрегиональных мероприятиях, финансировании и других возможностях в области наращивания потенциала между участниками и другими заинтересованными сторонами. Вполне возможно, что сами заинтересованные стороны в сотрудничестве с местными и субрегиональными партнерами смогут организовать новые рабочие совещания по укреплению потенциала или в рамках последующих действий.

Для этих целей также целесообразно использовать форму вебсеминара, с тем чтобы основные заинтересованные стороны могли согласовать последующие шаги.

1.6 Таблица Компетенций

ЦЕЛОСТНЫЙ ПОДХОД

Интеграционные мышление и практика

ПРЕДВИДЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

Прошлое, настоящее и будущее

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Люди, педагогика и системы образования

Учиться, чтобы знать

Преподаватель понимает...

- ▶ основы системного мышления
- ▶ то, как функционируют природные, социальные и экономические системы и каким образом они могут быть связаны друг с другом
- ▶ взаимозависимый характер связей внутри нынешнего поколения и между поколениями, а также между бедными и богатыми и людьми и природой
- ▶ свое личное мировоззрение и свои культурные представления, а также и стремится понять мировоззрение и культурные представления других людей
- ▶ связь между устойчивым будущим и тем, что мы думаем, как мы живем и работаем
- ▶ свои собственные действия и мысли в отношении устойчивого развития

- ▶ глубинные причины неустойчивого развития
- ▶ что устойчивое развитие является эволюционирующей концепцией
- ▶ безотлагательную необходимость перехода от неустойчивой практики к продвижению качества жизни, равенства, солидарности и экологической устойчивости
- ▶ важность постановки проблем, критического осмысления, предвидения и творческого мышления при планировании будущего и осуществлении преобразований
- ▶ важность готовности к непредвиденным обстоятельствам и подхода, основанного на принятии мер предосторожности
- ▶ важность научных доказательств как средства поддержки устойчивого развития

- ▶ почему необходимо трансформировать образовательные системы, лежащие в основе обучения
- ▶ почему необходимо изменить способы обучения/учения
- ▶ почему необходимо готовить учащихся к принятию новых вызовов
- ▶ важность использования опыта учащихся в качестве основы для преобразований
- ▶ каким образом участие в решении реальных проблем способствует повышению результатов обучения и помогает учащимся добиваться практических результатов

Учиться делать

Преподаватель способен...

- ▶ создавать возможности для обмена идеями и опытом в контексте различных дисциплин/мест/культур/поколений без предрассудков и предубеждений
- ▶ работать с людьми, придерживающимися различных взглядов на дилеммы, проблемы, напряженность и конфликты
- ▶ "подключить" учащегося к его локальной и глобальной сферам влияния

- ▶ критически оценивать процессы изменений в обществе и составлять концепцию устойчивого будущего
- ▶ информировать о безотлагательной необходимости перемен и внушать надежды
- ▶ облегчить оценку потенциальных последствий различных решений и действий
- ▶ использовать природную, социальную и городскую среду, включая свое учреждение, в качестве контекста и источника обучения

- ▶ способствовать развитию партисипативного и ориентированного на учащихся образования, развивающего критическое мышление и формирующего активную гражданскую позицию
- ▶ оценить результаты учебы с точки зрения изменений и достижений, имеющих отношение к устойчивому развитию

Учиться быть

Преподаватель – это человек, который...

- ▶ знает и принимает различные дисциплины, культуры и взгляды, включая знания и мировоззрение коренных народов

- ▶ стремится внести позитивный вклад в жизнь других людей и их социальную и природную среду как на местном, так и на глобальном уровнях
- ▶ желает предпринимать продуманные действия даже в неопределенности

- ▶ готов поставить под сомнение представления, лежащие в основе неустойчивой практики
- ▶ способствует процессу обучения и участвует в нем альтернативных базовых концепций
- ▶ является критически мыслящим практическим работником
- ▶ вдохновляет на творчество и инновации
- ▶ работает с учащимися так, что это ведет к формированию позитивных взаимоотношений

Учиться жить вместе

Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы...

- ▶ активно взаимодействовать с различными группами независимо от поколений, культур, мест и дисциплин

- ▶ способствовать появлению новых взглядов на мир, ориентированных на устойчивое развитие
- ▶ способствовать согласованию альтернативных вариантов будущего

- ▶ поставить под сомнение неустойчивую практику в рамках всех систем образования, в том числе на институциональном уровне
- ▶ помочь учащимся прояснить путем диалога свое собственное мировоззрение и мировоззрение других людей и признать существование альтернативных базовых концепций



ЧАСТЬ II

Типовое рабочее совещание

В настоящей главе рассматривается пример видов деятельности на рабочем совещании по компетенциям преподавателя по ОУР. В ней приводится структура рабочего совещания и типовые виды деятельности, которые могут быть взяты за основу при разработке рабочих совещаний и учебных курсов, адаптированных к конкретным контекстам или условиям.

В приведенном примере рассматривается двухдневное международное рабочее совещание, направленное на то, чтобы свести вместе в рамках единой группы разработчиков политики, преподавателей и активистов неправительственных организаций в целях изучения путей, посредством которых Компетенции могут быть интегрированы в каждую из их образовательных систем. По сути, рабочее совещание нужно для того, чтобы участники могли обсудить их различные ситуации и обменяться информацией о них. Вместе с тем, даже несмотря на наличие существенных отличий от контекста планирования рабочего совещания иного рода, некоторые из приведенных здесь основных идей и видов деятельности могут оказаться полезными.

При разработке рабочего совещания по компетенциям преподавателей важно:

- ▶ рассматривать рабочее совещание как часть долгосрочного процесса;
- ▶ начинать работу там, где находятся заинтересованные стороны;
- ▶ понимать и использовать контекст;
- ▶ распределить ответственность по всем этапам процесса;
- ▶ использовать примеры передового опыта;
- ▶ обеспечить эффективное планирование проектов в рамках всего процесса;
- ▶ подтверждать слова делом путем демонстрации Компетенций на примерах в рамках всего процесса;
- ▶ надлежащим образом распределить ресурсы по всему процессу изменений.

Вставка 6

Цели этого типового рабочего совещания состоят в том, чтобы:

Представить заинтересованные стороны, а также их ожидания;

- ▶ разъяснить роль ОУР и Компетенций в процессе преобразования обществ;
- ▶ продумать и концептуально наметить будущую перспективу за счет стратегического позиционирования ОУР в национальной образовательной системе, а также определить потенциальное место для Компетенций;
- ▶ выявить основные стимулы и проблемы в области продвижения Компетенций в профессиональной области путем анализа сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (СССВУ) и обсуждения национального контекста на основе этого анализа;
- ▶ составить план будущего.

Первый день*Заседание 1: Представление заинтересованных участников и их ожиданий*

Участники образуют группы, например, образуется группа лиц, принимающих решения, и группа практических экспертов. Участники рассказывают о себе и о своих ожиданиях в своей группе и представляют резюме на пленарном заседании.

Заседание 2: Разъяснение роли ОУР и Компетенций в процессе преобразования общества

Участники обсуждают и уточняют их понимание основных концепций, т.е. концепций устойчивого развития (УР), ОУР и компетенций преподавателей. Кроме того, группа рассматривает роль ОУР в процессе преобразования общества, и в частности определяет компетенции в области УР для обучающихся. В заключение определяются различия и взаимосвязи между компетенциями в области УР для обучающихся и Компетенциями для преподавателей.

Второй день*Заседание 3: Стратегическое позиционирование ОУР в национальной образовательной системе*

После ознакомления с основными концепциями Компетенций участники проводят сравнительный анализ, сопоставляя фактические и желаемые ситуации, касающиеся осуществления Компетенций. Кроме того, группе участников рабочего совещания предлагается оценить степень важности отдельных компетенций применительно к условиям, в которых работают участники.

Заседание 4: Выявление основных стимулов и проблем в деле продвижения Компетенций

В ходе этого заседания определяются сильные стороны и возможности, а также слабые стороны и угрозы в деле продвижения Компетенций.

Заседание 5: Планирование будущих мер

На основе выводов, сделанных по результатам анализа СССВР, проведенного на четвертом заседании, составляется план будущей деятельности по продвижению Компетенций в интересах ОУР.

2.1 Типовые заседания

Заседание 1: Представления заинтересованных сторон и их ожиданий

Целями данного заседания являются:

- ▶ предоставить участникам возможность представиться, а также предложить им подумать об их мотивах и ожиданиях;
- ▶ поскольку представление отдельных участников обычно занимает много времени, альтернативным подходом является представление участников в группах по интересам (например, разработчики политики, практические работники) или в группах по странам. Основные характеристики или резюме по каждой из групп затем могут быть представлены на пленарном заседании.

Заседание 2: Разъяснение роли ОУР и Компетенций в процессе преобразований в обществе

Цели второго заседания:

- ▶ разъяснить/достигнуть общее понимание базовых концепций: УР, ОУР и Компетенции для преподавателей;
- ▶ обсудить степень актуальности текущих стратегических процессов для УР;
- ▶ проанализировать роль ОУР в процессе преобразований в обществе и определить, в частности, компетенции в области ОУР для обучающихся;
- ▶ выявить различия и взаимосвязи между компетенциями УР для обучающихся и Компетенциями ОУР для преподавателей.

Заседание 3: Стратегическое позиционирование ОУР в национальной образовательной системе

Цели третьего заседания:

- ▶ разъяснить место, которое занимает/может занимать ОУР в рамках существующего законодательства (образовательные стратегии, нормативно-правовые рамки, учебные программы и т.д.);
- ▶ определить исходную точку для Компетенций в действующем законодательстве;
- ▶ обсудить возможные меры политики и другие предварительные условия в целях укрепления ОУР и осуществления Компетенций.

Заседание 4: Выявление стимулирующих факторов и проблем в деле продвижения Компетенций

Цель четвертого заседания состоит в выявлении стимулирующих факторов и проблем (анализ СССР) в деле продвижения Компетенций в следующих областях:

- ▶ в рамках профессиональной сферы деятельности разработчиков политики различных уровней;
- ▶ в существующей образовательной практике.

Заседание 5: Планирование будущих мер

Цели пятого заседания:

- ▶ обсудить возможные Компетенции в профессиональных сферах деятельности, включая долгосрочные и краткосрочные цели;
- ▶ определить приоритетные меры, график и персональные функции;
- ▶ составить план дальнейшего сотрудничества/взаимодействие заинтересованных участников.

2.2 Таблицы видов деятельности для второго заседания

<p>Цели деятельности</p> 	<p>К концу этого заседания участники смогут:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ определять основные концепции, т.е. УР, ОУР и компетенции; ▶ определять компетенции в области УР и компетенции в области ОУР (различия и взаимосвязь). 	
<p>Метод</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Игровое занятие, направленное на повышение уровня осведомленности об УР ▶ Занятие по вопросам политики и практики (“Что сделали бы вы?”) ▶ Краткая лекция ▶ Обсуждение 	
<p>Порядок работы</p>	 <p>Действия ведущего</p>	 <p>Действия участников</p>
	<p>1. Ведущий вкратце рассказывает участникам о целях данного занятия и заданиях, которые им предстоит выполнить, и представляет в качестве первого задания игру “Трагедия ресурсов общего пользования”. Он проводит эту игру в соответствии с инструкциями для ведущих (таблица 2.2.А) и организует обсуждение.</p>	<p>1. Участники, разбившись на группы по четыре–шесть человек, играют в “Трагедию ресурсов общего пользования” и принимают участие в последующем обсуждении.</p>
	<p>2. Ведущий кратко повторяет ту мысль, что образование призвано сыграть важную роль в достижении устойчивого развития и что навыки и квалификация преподавателей имеют в этой связи определяющее значение. Ведущий представляет ролевую игру, в которой участникам предлагается четко сформулировать свои соображения на тот счет, какого рода компетенции являются необходимыми. Просьба отметить, что на выявление первоначальных идей, которые могут более подробно быть обсуждены в ходе четвертого вида деятельности, о котором говорится ниже, следует отвести совсем немного времени (не более пяти минут). По завершении ролевой игры ведущий организует обсуждение, стремясь резюмировать первоначальные выводы, сделанные участниками (для этого можно использовать перекидной лекционный блокнот большого формата/лекционную доску и т.д.). Это мероприятие также должно быть проведено достаточно быстро.</p>	<p>2. Для выполнения задания участники разбиваются на группы по два–три человека. Каждому выдается листок с изложением его роли и задачи. Для вынесения рекомендации участникам дается пять минут. Через пять минут ведущий собирает группы вместе и предоставляет каждой группе (или представителям групп, если число участников значительно) возможность изложить: а) их рекомендации и б) мнения о том, насколько трудным или легким оказалось для них это задание.</p>
	<p>3. Ведущий выступает с небольшой лекцией, посвященной Компетенциям, разработанным Группой экспертов</p>	
	<p>4. Ведущий предлагает участникам задать вопросы или высказать замечания по лекции по ней. Ведущий просит участников отметить, в чем их собственные рекомендации схожи с рекомендациями Группы экспертов и в чем они отличны от них.</p>	<p>4. Участники задают вопросы о работе Группы экспертов и соотносят выводы Группы экспертов с собственными соображениями.</p>
<p>Описание/замечания</p> 	<p>Продолжительность: два часа</p> <p>Программа заседания включает введение (десять минут) и четыре вида деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение уровня осведомленности об устойчивом развитии как отдельном вопросе и привлечение внимания к нему. Это побуждает/подталкивает участников к участию в обсуждении и дебатах. С этой целью используется игра “Трагедия ресурсов общего пользования” (могут использоваться и другие игры, перечень которых приведен в разделе “Учебные материалы” ниже). Продолжительность данного вида деятельности составляет 45 минут. 2. Формирование у обучающихся собственных первоначальных знаний и представлений о компетенциях и разработке политики и достижение определенного понимания или мандата/роли Группы экспертов по Компетенциям. Для этого участникам будет дано задание выступить в роли Группы экспертов и вынести рекомендации относительно компетенций преподавателей и политики в этой области. Для ответов участникам раздаются листки с соответствующими вопросами. На эту деятельность отводится 20 минут. 3. Представление общего обзора на тему “Учиться в интересах будущего – компетенции в области образования в интересах устойчивого развития”. Обзор делается в форме краткой лекции по теме “Учиться в интересах будущего”, в которой основное внимание уделяется той основе, на которой осуществляется данная работа, мандату Группе экспертов по вынесению рекомендаций в отношении а) Компетенций преподавателей и б) политики, обзору итогов работы Группы экспертов. На этот вид деятельности отводится 20 минут. 4. Соотнесение Компетенций с ранее полученными знаниями участников и выраженными ими соображениями. Для этого ведущий организует обсуждения, в ходе которого участникам предоставляется возможность задать вопросы, касающиеся документа “Учиться в интересах будущего”, и обсудить, каким образом он соотносится с их собственными соображениями. На эту деятельность отводится 25 минут. 	
<p>Resources</p> 	<p>2.2. А Игра “Трагедия ресурсов общего пользования” 2.2. В Ролевая игра “Политика и практика – что сделали бы вы?”</p>	

2.2. А Игра “Трагедия ресурсов общего пользования”

“Трагедия ресурсов общего пользования” – это концепция, базирующаяся на устоявшихся экономических принципах и теории игр. Она позволяет описать, каким образом полная индивидуальная свобода в отношении общего использования ресурсов приводит к тотальному недоиспользованию или сверхэксплуатации этих ресурсов в том случае, когда каждый участник этого процесса стремится максимально использовать эти ресурсы, а затраты, связанные с достижением большей индивидуальной выгоды, распределяются среди всех пользователей данных ресурсов. Эта игра позволяет участникам понять концепцию “трагедии ресурсов общего пользования”.

Количество “рыбы”	Прирост за счет размножения
1–5	0
6–10	2
11–15	5
16–20	10
21–25	15
26–30	10
31–35	5
36–40	2
41–45	0

Инструкция:

1. Сформировать как минимум две группы по 4–6 участников.
2. В начале игры у каждой группы имеется “озеро” (стол) с 20 “рыбами” (20 жетонами) в нем.
3. Участники выполняют роль рыбаков. Они могут вести рыбную ловлю в “озере” два раза в “год”. За один круг участник может выловить одну, две или три “рыбы” или не выловить ни одной. Игрок забирает улов из “озера” и выкладывает его перед собой. Количество вылавливаемой “рыбы” оставляется на усмотрение каждого игрока. Рыбные запасы в “озере” воспроизводятся через “год” (= через два круга), как и в природе. Если в “озере” остается совсем небольшое количество “рыбы” или, наоборот, если это количество весьма значительно, темпы размножения замедляются (см. таблицу и график размножения ниже). Во время игры запрещается разговаривать.
4. Никакого конкретного правила относительно того, кто начинает игру, нет, но, после того как сыграют все участники группы, начинается второй круг.
5. По завершении второго круга заканчивается первый год, и ведущий игры восполняет численность “рыбы”.
6. Затем игроки “ловят рыбу” в течение еще одного “года” (двух кругов), и “рыбные запасы” вновь восполняются. Наступает очередь третьего “года”. Если к этому моменту в “озере” “рыбы” не остается, группа заканчивает свою игру. При этом участникам по-прежнему не разрешается разговаривать друг с другом.
7. По завершении третьего “года” производится подсчет набранных очков. Сколько “рыб” осталось в каждом “озере”? Кто выловил наибольшее количество “рыб”? Показатели обеих групп сравниваются.

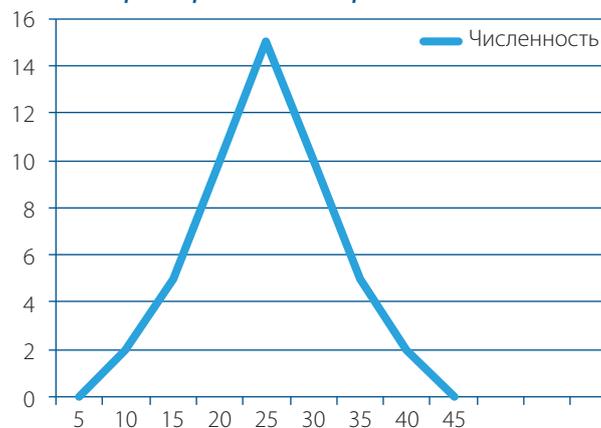
Теперь попробуйте сыграть в один или несколько альтернативных вариантов этой игры:

Членам групп разрешается разговаривать во время игры, консультироваться друг с другом, вести переговоры и т.д. Сыграйте еще три “года”, начав с 20 “рыб”.

Сыграйте вариант, когда количество “рыб” в “озере” неизвестно (используйте коробку) и каждый из игроков не знает, сколько “рыб” забирают другие игроки. Из коробки можно забирать одну, две или три “рыбы” или же не забирать ни одной, при этом другие участники не должны знать, сколько “рыб” забирается.

Объедините обе группы и увеличьте количество “рыб” в “озере” до 30. Во время игры участникам группы можно разговаривать.

Кривая размножения “рыбы”





- ▶ Что происходило во время игры, каковы были ваши ощущения? Ловил ли кто-либо из вашей группы слишком много “рыбы”? Какие чувства при этом испытывались? Как к этому отнеслись другие?
- ▶ Что произошло после объединения двух групп?
- ▶ В данной игре “общими ресурсами” являлась “рыба”; какие другие ресурсы общего пользования приходят нам на ум? Существуют какие-либо различия между разными типами таких ресурсов (возобновляемых, невозобновляемых)? Помимо материальных благ общего пользования (сырье, ресурсы, пространство, продовольствие), думаете ли вы о социальных благах общего пользования (счастье, мир, любовь, распределение богатств, здоровье)?

2.2. В Ролевая игра “Политика и практика – что сделали бы вы?”

Представьте, что вы являетесь членом Группы экспертов Организации Объединенных Наций, назначенным для вынесения рекомендаций по следующим вопросам:

- а) компетенции, которые необходимы преподавателям для того, чтобы они могли вносить свой вклад в ОУР;
- б) каким образом следует изменить образовательную политику для обеспечения того, чтобы преподаватели обладали этими компетенциями?

Что бы вы посоветовали?

Просьба разбиться на группы по два–три человека и вынести соответствующие рекомендации. На это отводится пять минут.

1. *Какие компетенции необходимы преподавателям для того, чтобы они могли вносить свой вклад в ОУР?*

2. *Каким образом следует изменить образовательную политику для обеспечения того, чтобы преподаватели обладали этими компетенциями?*

2.3 Таблицы видов деятельности для третьего заседания

Разъяснение значения Компетенций для профессиональной деятельности участников

По завершении этой деятельности участники получают опыт работы по толкованию Компетенций с точки зрения той роли, которую они играют в современных условиях, и получают те базовые знания, которые позволят им разработать последующие меры по продвижению Компетенций в ходе последующего пятого заседания рабочего совещания.

<p>Цели деятельности</p> 	<p>К концу этого заседания участники смогут:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ увязывать Компетенции со своей профессиональной деятельностью; ▶ определять фактическое и желаемое положение с точки зрения осуществления Компетенций. 	
<p>Метод</p>	<p>Анализ имеющегося разрыва, в рамках которого отдельные участники проводят сопоставление фактического и желаемого положения с точки зрения осуществления Компетенций. Затем участники располагают еще не осуществленные Компетенции по их значимости для определения приоритетов в их осуществлении. Затем участники увязывают свои оценки с соответствующим контекстом.</p>	
<p>Порядок работы</p>	 <p>Действия ведущего</p>	 <p>Действия участников</p>
	<p>1. Ведущий просит участников кратко описать их профессиональную деятельность в сфере образования или ОУР (примерная продолжительность: 10–15 минут).</p>	<p>1. Участники описывают свой профессиональный опыт.</p>
	<p>2. Ведущий кратко представляет документ, посвященный Компетенциям, всем участникам и разъясняет предстоящее задание, в ходе которого участникам будет предоставлена возможность проанализировать Компетенции, и распространяет среди участников соответствующие перечни (см. таблицу 2.3.А ниже) (примерная продолжительность: 10 минут).</p>	<p>2. Участники прежде всего анализируют каждую из Компетенций, указывая, что те или иные Компетенции: а) уже охвачены (фактические компетенции); б) еще не охвачены, но являются очень важными и должны быть охвачены в кратчайшие сроки (желаемые компетенции); и с) не охвачены, но являются менее важными и могут быть охвачены позднее (см. таблицу 2.3.В ниже). Каждый участник самостоятельно заполняет полученные перечни.</p>
	<p>3. Ведущий распределяет участников по нескольким группам. Группы могут быть либо однородные, либо разнородные в зависимости от целей конкретного рабочего совещания. Однородная группа может включать представителей схожих заинтересованных сторон, например учителей, преподавателей или разработчиков политики или же участников из одной и той же страны. В состав разнородной группы могут входить представители различных заинтересованных сторон. Состав групп может оказывать значительное влияние на ход и результаты обсуждения.</p>	<p>3. Участники разбиваются на небольшие группы (по четыре–восемь человек). В группах участники прежде всего выбирают докладчика и секретаря, а затем представляют и сводят воедино свои индивидуальные оценки Компетенций.</p>

	<p>4. Для обсуждения оценки Компетенций ведущий:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ собирает подготовленные каждой из групп краткие таблицы и составляет на их основе сводную таблицу, содержащую данные, полученные от всех групп (см. таблицу 2.3.С ниже); ▶ предлагает докладчикам каждой из групп вкратце изложить коллективно подготовленные данные своей группы в ходе пленарного заседания, подчеркивая те Компетенции, которые уже освоены, которые еще не освоены, но имеют большое значение, и которые являются менее важными или могут быть освоены позднее на этапе осуществления; ▶ кратко излагает результаты работы всего пленарного заседания и предлагает участникам расположить Компетенции, которые не были рассмотрены, по их значимости (см. таблицу С ниже); ▶ может спросить участников, не были ли, с их точки зрения, опущены некоторые компетенции, и считают ли участники рамки Компетенций полезными для определения программы профессионального развития (если нет, то каким иным образом можно было бы поступить для более эффективного распространения информации об этих потребностях?); ▶ если имеются несколько представителей из различных государств-членов, может обратиться к ним с просьбой совместно разработать национальную позицию в отношении Компетенций. Эти национальные позиции могли бы быть сопоставлены в ходе рабочих совещаний, являющихся региональными по своей сфере охвата; ▶ может также просить участников распределить каждую из Компетенций по степени полезности для различных уровней образования. Например, имеются ли Компетенции, являющиеся исключительно необходимыми для преподавателей средней школы, но не являющиеся таковыми для преподавателей начальной школы? 	<p>4. Для обсуждения оценки Компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ участникам предлагается обсудить их индивидуальные оценки и рассмотреть вопрос о том, каким образом их конкретный контекст (профессиональный или национальный и т.д.) позволяет объяснить различия в точках зрения; ▶ докладчикам групп предлагается представить результаты работы их групп.
<p>Описание/ замечания</p> 	<p>Этот вид деятельности позволит участникам выявить как уже освоенные, так еще не освоенные Компетенции. Кроме того, участники как на индивидуальной, так и на коллективной основе смогут распределить Компетенции в порядке их значимости. Анализ существующего разрыва даст участникам возможность разработать в дальнейшем план действий по осуществлению Компетенций в их регионе/ стране и установить приоритеты.</p> <p>Деятельность по определению приоритетов может проводиться в небольших по численности группах или на пленарных заседаниях (в зависимости от контекста и размеров группы). Аналогичная деятельность может также использоваться совместно с рекомендациями для разработчиков политики в документе о Компетенциях.</p>	
<p>Учебные материалы</p> 	<p>Таблица 2.А: Индивидуальный анализ Компетенций Таблица 2.В: Групповое резюме Таблица 2.С: Пленарное резюме</p>	

Таблица 2.3.А: Индивидуальный анализ Компетенций

Компетенции в области ОУР		Освоена	Не освоена, но считается очень важной	Не освоена, но считается менее важной
1	Преподаватель понимает основы системного мышления			
2	Преподаватель понимает то, как функционируют природные, социальные и экономические системы и каким образом они могут быть связаны друг с другом			
3	Преподаватель понимает взаимозависимый характер связей внутри нынешнего поколения и между поколениями, а также между бедными и богатыми и людьми и природой			
4	Преподаватель понимает свое личное мировоззрение и свои культурные представления и стремится понять мировоззрение и культурные представления других людей			
5	Преподаватель понимает связь между устойчивым будущим и тем, что мы думаем, как мы живем и работаем			
6	Преподаватель понимает свои собственные действия и мысли в отношении устойчивого развития			
7	Преподаватель понимает глубинные причины неустойчивого развития			
8	Преподаватель понимает, что устойчивое развитие является эволюционирующей концепцией			
9	Преподаватель понимает безотлагательную необходимость перехода от неустойчивой практики к продвижению качества жизни, равенства, солидарности и экологической устойчивости			
10	Преподаватель понимает важность постановки проблем, критического осмысления, предвидения и творческого мышления при планировании будущего и осуществлении преобразований			
11	Преподаватель понимает важность готовности к непредвиденным обстоятельствам и подхода, основанного на принятии мер предосторожности			
12	Преподаватель понимает важность научных доказательств как средства поддержки устойчивого развития			
13	Преподаватель понимает, почему необходимо трансформировать образовательные системы, лежащие в основе обучения			
14	Преподаватель понимает, почему необходимо изменить способы преподавания/обучения			
15	Преподаватель понимает, почему необходимо готовить учащихся к принятию новых вызовов			
16	Преподаватель понимает важность использования опыта учащихся в качестве основы для преобразований			
17	Преподаватель понимает, каким образом участие в решении реальных проблем способствует повышению результатов обучения и помогает учащимся добиваться практических результатов			
18	Преподаватель способен создавать возможности для обмена мнениями и опытом в контексте различных дисциплин/мест/культур/поколений без предрассудков и предубеждений			
19	Преподаватель способен работать с людьми, придерживающимися различных взглядов на дилеммы, проблемы, напряженность и конфликты			
20	Преподаватель способен "подключить" учащегося к его локальной и глобальной сферам влияния			
21	Преподаватель способен критически оценивать процессы изменений в обществе и составлять концепцию устойчивого будущего			
22	Преподаватель способен информировать о безотлагательной необходимости перемен и внушать надежды			

Компетенции в области ОУР		Освоена	Не освоена, но считается очень важной	Не освоена, но считается менее важной
23	Преподаватель способен облегчить оценку потенциальных последствий различных решений и действий			
24	Преподаватель способен использовать природную, социальную и городскую среду, включая свое учреждение, в качестве контекста и источника обучения			
25	Преподаватель способен способствовать развитию партисипативного и ориентированного на учащихся образования, развивающего критическое мышление и формирующего активную гражданскую позицию			
26	Преподаватель способен оценивать результаты учебы с точки зрения изменений и достижений, имеющих отношение к устойчивому развитию			
27	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы активно взаимодействовать с различными группами независимо от поколений, культур, мест и дисциплин			
28	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы способствовать появлению новых взглядов на мир, ориентированных на устойчивое развитие			
29	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы способствовать согласованию альтернативных вариантов будущего			
30	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы поставить под сомнение неустойчивую практику в рамках всех систем образования, в том числе на институциональном уровне			
31	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы помочь учащимся прояснить путем диалога свое собственное мировоззрение и мировоззрение других лиц и признать существование альтернативных базовых концепций			
32	Преподаватель – это человек, который знает и принимает различные дисциплины, культуры и взгляды, включая знания и мировоззрение коренных народов			
33	Преподаватель – это человек, который стремится внести позитивный вклад в жизнь других людей и их социальную и природную среду как на местном, так и на глобальном уровнях			
34	Преподаватель – это человек, который желает предпринимать продуманные действия даже в неопределенности			
35	Преподаватель – это человек, который готов поставить под сомнение представления, лежащие в основе неустойчивой практики			
36	Преподаватель – это человек, который способствует процессу обучения и участвует в нем			
37	Преподаватель – это человек, который является критически мыслящим практическим работником			
38	Преподаватель – это человек, который вдохновляет на творчество и инновации			
39	Преподаватель – это человек, который работает с учащимися так, что это ведет к формированию позитивных взаимоотношений			

Таблица 2.3.В: Групповое резюме

Компетенции в области ОУР		Количество людей в группе, указавших, что данная компетенция:		
		Освоена	Не освоена, но считается очень важной	Не освоена, но считается менее важной
Пример (группа из пяти участников) Преподаватель понимает основы системного мышления		3	1	1
1	Преподаватель понимает основы системного мышления			
2	Преподаватель понимает то, как функционируют природные, социальные и экономические системы и каким образом они могут быть связаны друг с другом			
3	Преподаватель понимает взаимозависимый характер связей внутри нынешнего поколения и между поколениями, а также между бедными и богатыми и людьми и природой			
4	Преподаватель понимает свое личное мировоззрение и свои культурные представления и стремится понять мировоззрение и культурные представления других людей			
5	Преподаватель понимает связь между устойчивым будущим и тем, что мы думаем, как мы живем и работаем			
6	Преподаватель понимает свои собственные действия и мысли в отношении устойчивого развития			
7	Преподаватель понимает глубинные причины неустойчивого развития			
8	Преподаватель понимает, что устойчивое развитие является эволюционирующей концепцией			
9	Преподаватель понимает безотлагательную необходимость перехода от неустойчивой практики к продвижению качества жизни, равенства, солидарности и экологической устойчивости			
10	Преподаватель понимает важность постановки проблем, критического осмысления, предвидения и творческого мышления при планировании будущего и осуществлении преобразований			
11	Преподаватель понимает важность готовности к непредвиденным обстоятельствам и подхода, основанного на принятии мер предосторожности			
12	Преподаватель понимает важность научных доказательств как средства поддержки устойчивого развития			
13	Преподаватель понимает, почему необходимо трансформировать образовательные системы, лежащие в основе обучения			
14	Преподаватель понимает, почему необходимо изменить способы преподавания/обучения			
15	Преподаватель понимает, почему необходимо готовить учащихся к принятию новых вызовов			
16	Преподаватель понимает важность использования опыта учащихся в качестве основы для преобразований			
17	Преподаватель понимает, каким образом участие в решении реальных проблем способствует повышению результатов обучения и помогает учащимся добиваться практических результатов			
18	Преподаватель способен создавать возможности для обмена мнениями и опытом в контексте различных дисциплин/мест/культур/поколений без предвзятости и предубеждений			
19	Преподаватель способен работать с людьми, придерживающимися различных взглядов на дилеммы, проблемы, напряженность и конфликты			
20	Преподаватель способен "подключить" учащегося к его локальной и глобальной сферам влияния			
21	Преподаватель способен критически оценивать процессы изменений в обществе и составлять концепцию устойчивого будущего			

Компетенции в области ОУР		Количество людей в группе, указавших, что данная компетенция:		
		Освоена	Не освоена, но считается очень важной	Не освоена, но считается менее важной
23	Преподаватель способен облегчить оценку потенциальных последствий различных решений и действий			
24	Преподаватель способен использовать природную, социальную и городскую среду, включая свое учреждение, в качестве контекста и источника обучения			
25	Преподаватель способен способствовать развитию партисипативного и ориентированного на учащихся образования, развивающего критическое мышление и формирующего активную гражданскую позицию			
26	Преподаватель способен оценивать результаты учебы с точки зрения изменений и достижений, имеющих отношение к устойчивому развитию			
27	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы активно взаимодействовать с различными группами независимо от поколений, культур, мест и дисциплин			
28	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы способствовать появлению новых взглядов на мир, ориентированных на устойчивое развитие			
29	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы способствовать согласованию альтернативных вариантов будущего			
30	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы поставить под сомнение неустойчивую практику в рамках всех систем образования, в том числе на институциональном уровне			
31	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы помочь учащимся прояснить путем диалога свое собственное мировоззрение и мировоззрение других лиц и признать существование альтернативных базовых концепций			
32	Преподаватель – это человек, который знает и принимает различные дисциплины, культуры и взгляды, включая знания и мировоззрение коренных народов			
33	Преподаватель – это человек, который стремится внести позитивный вклад в жизнь других людей и их социальную и природную среду как на местном, так и на глобальном уровнях			
34	Преподаватель – это человек, который желает предпринимать продуманные действия даже в неопределенности			
35	Преподаватель – это человек, который готов поставить под сомнение представления, лежащие в основе неустойчивой практики			
36	Преподаватель – это человек, который способствует процессу обучения и участвует в нем			
37	Преподаватель – это человек, который является критически мыслящим практическим работником			
38	Преподаватель – это человек, который вдохновляет на творчество и инновации			
39	Преподаватель – это человек, который работает с учащимися так, что это ведет к формированию позитивных взаимоотношений			

Таблица 2.3.С: Пленарное резюме

Компетенции в области ОУР		Количество людей в группе, указавших, что данная компетенция:		
		Освоена	Не освоена, но считается очень важной	Не освоена, но считается менее важной
Пример (пленарное заседание с участием 40 человек) Преподаватель понимает основы системного мышления		22	12	6
1	Преподаватель понимает основы системного мышления			
2	Преподаватель понимает то, как функционируют природные, социальные и экономические системы и каким образом они могут быть связаны друг с другом			
3	Преподаватель понимает взаимозависимый характер связей внутри нынешнего поколения и между поколениями, а также между бедными и богатыми и людьми и природой			
4	Преподаватель понимает свое личное мировоззрение и свои культурные представления и стремится понять мировоззрение и культурные представления других людей			
5	Преподаватель понимает связь между устойчивым будущим и тем, что мы думаем, как мы живем и работаем			
6	Преподаватель понимает свои собственные действия и мысли в отношении устойчивого развития			
7	Преподаватель понимает глубинные причины неустойчивого развития			
8	Преподаватель понимает, что устойчивое развитие является эволюционирующей концепцией			
9	Преподаватель понимает безотлагательную необходимость перехода от неустойчивой практики к продвижению качества жизни, равенства, солидарности и экологической устойчивости			
10	Преподаватель понимает важность постановки проблем, критического осмысления, предвидения и творческого мышления при планировании будущего и осуществлении преобразований			
11	Преподаватель понимает важность готовности к непредвиденным обстоятельствам и подхода, основанного на принятии мер предосторожности			
12	Преподаватель понимает важность научных доказательств как средства поддержки устойчивого развития			
13	Преподаватель понимает, почему необходимо трансформировать образовательные системы, лежащие в основе обучения			
14	Преподаватель понимает, почему необходимо изменить способы преподавания/обучения			
15	Преподаватель понимает, почему необходимо готовить учащихся к принятию новых вызовов			
16	Преподаватель понимает важность использования опыта учащихся в качестве основы для преобразований			
17	Преподаватель понимает, каким образом участие в решении реальных проблем способствует повышению результатов обучения и помогает учащимся добиваться практических результатов			
18	Преподаватель способен создавать возможности для обмена мнениями и опытом в контексте различных дисциплин/мест/культур/поколений без предвзятости и предубеждений			
19	Преподаватель способен работать с людьми, придерживающимися различных взглядов на дилеммы, проблемы, напряженность и конфликты			
20	Преподаватель способен "подключить" учащегося к его локальной и глобальной сферам влияния			
21	Преподаватель способен критически оценивать процессы изменений в обществе и составлять концепцию устойчивого будущего			

Компетенции в области ОУР		Количество людей в группе, указавших, что данная компетенция:		
		Освоена	Не освоена, но считается очень важной	Не освоена, но считается менее важной
22	Преподаватель способен информировать о безотлагательной необходимости перемен и внушать надежды			
23	Преподаватель способен облегчить оценку потенциальных последствий различных решений и действий			
24	Преподаватель способен использовать природную, социальную и городскую среду, включая свое учреждение, в качестве контекста и источника обучения			
25	Преподаватель способен способствовать развитию партисипативного и ориентированного на учащихся образования, развивающего критическое мышление и формирующего активную гражданскую позицию			
26	Преподаватель способен оценивать результаты учебы с точки зрения изменений и достижений, имеющих отношение к устойчивому развитию			
27	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы активно взаимодействовать с различными группами независимо от поколений, культур, мест и дисциплин			
28	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы способствовать появлению новых взглядов на мир, ориентированных на устойчивое развитие			
29	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы способствовать согласованию альтернативных вариантов будущего			
30	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы поставить под сомнение неустойчивую практику в рамках всех систем образования, в том числе на институциональном уровне			
31	Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы помочь учащимся прояснить путем диалога свое собственное мировоззрение и мировоззрение других лиц и признать существование альтернативных базовых концепций			
32	Преподаватель – это человек, который знает и принимает различные дисциплины, культуры и взгляды, включая знания и мировоззрение коренных народов			
33	Преподаватель – это человек, который стремится внести позитивный вклад в жизнь других людей и их социальную и природную среду как на местном, так и на глобальном уровнях			
34	Преподаватель – это человек, который желает предпринимать продуманные действия даже в неопределенности			
35	Преподаватель – это человек, который готов поставить под сомнение представления, лежащие в основе неустойчивой практики			
36	Преподаватель – это человек, который способствует процессу обучения и участвует в нем			
37	Преподаватель – это человек, который является критически мыслящим практическим работником			
38	Преподаватель – это человек, который вдохновляет на творчество и инновации			
39	Преподаватель – это человек, который работает с учащимися так, что это ведет к формированию позитивных взаимоотношений			

2.4 Таблицы видов деятельности для четвертого заседания

Определение движущих сил и препятствующих факторов в процессе осуществления Компетенций в профессиональных областях работы

<p>Цели деятельности</p> 	<p>К концу этого заседания участники смогут:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ определять движущие силы (сильные стороны и возможности) и препятствующие факторы (слабые стороны и угрозы) ▶ определять приоритеты в отношении движущих сил и препятствующих факторов ▶ проводить анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз (СССВУ) 	
<p>Метод</p>	<p>Анализ СССРУ, обсуждение, осмысление и обмен мнениями, “мозговой штурм”, анализ схожих аспектов, прогнозирование</p>	
<p>Порядок работы</p>	 <p>Действия ведущего</p>	 <p>Действия участников</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ведущий объясняет, в чем состоит анализ СССРУ, и, попросив участников расчитать на первый–второй–третий–четвертый, распределяет их по четырем различным группам. <i>В различных местах зала ставятся четыре лекционных блокнота, озаглавленных: “Сильные стороны”, “Слабые стороны”, “Возможности” и “Угрозы”. Каждая группа начинает анализ с того блокнота, который соответствует ее номеру, и через каждые пять минут переходит к следующему блокноту.</i> 2. После того как группы сделают записки во всех четырех блокнотах, ведущий проводит обзор предложенных ими аспектов для анализа СССРУ и начинает обсуждение. <i>Общая продолжительность первого этапа: 25–30 минут.</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participants in each group are given five minutes to identify as many points as possible on a given flip chart. After the time has elapsed, the groups move to the next flip chart to identify other relevant points that have not been previously listed. The groups rotate through all four flip charts to collectively identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats (SWOT). 2. Участники проводят общее обсуждение итогов анализа СССРУ.
<p>Второй этап деятельности: попытка заглянуть в будущее</p>		
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Ведущий просит участников мысленно перенестись на три–четыре года вперед и представить, что они просматривают газету. Один из заголовков бросается им в глаза, поскольку является весьма позитивным с точки зрения устойчивых условий жизни. Затем ведущий дает каждому из участников несколько карточек для записей (5–10 штук) и просит их за пять минут написать как можно больше позитивных по характеру заголовков, по одному на каждой карточке. Эти заголовки отражают представление участников о будущем. <i>Помощники ведущего по мере заполнения карточек собирают их и передают ведущему, который распределяет их по нескольким категориям, в то время как участники продолжают выполнять задание по прогнозированию будущего. Эти категории, или темы, являются результатом анализа схожих аспектов, основанного на деятельности по прогнозированию будущего. Ведущий проводит обзор тем, выявленных в ходе анализа. Например, одной из таких тем может быть “более активное участие студентов в жизни общины”.</i> 4. Ведущий начинает обсуждение. <i>Общая продолжительность второго этапа: 20–25 минут.</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Участники на индивидуальной основе пишут максимально возможное число заголовков на карточках в пределах отведенного времени.
		<ol style="list-style-type: none"> 4. Обучающиеся совместно участвуют в общей дискуссии по итогам прогнозирования будущего.

Третий этап деятельности: создание “стены идей”	
<p>5. Ведущий разбивает участников на небольшое число групп, с тем чтобы они могли взаимодействовать с другими участниками анализа СССВУ, проводившегося перед этим. Для предлагаемой деятельности, заключающейся в “мозговом штурме”, группы собираются у своих лекционных блокнотов для выработки идей – как общего так и весьма частного характера – относительно путей продвижения вперед повестки дня в отношении Компетенций в области ОУР в пределах своей юрисдикции. На этом этапе задания никакие оценочные или критические высказывания не допускаются. Кроме того, ведущий может попросить каждую группу выработать ограниченное число идей, например пять или десять, в зависимости от количества участников и групп.</p>	<p>5. Каждая группа назначает секретаря и представителя группы. Секретари записывают на лекционных блокнотах идеи, предлагаемые членами их групп. Участники могут задавать вопросы для уточнения предложенных идей или предлагать изменения к ним, не давая при этом оценку их актуальности. Затем проводится обсуждение в группах для оценки и доработки выдвинутых идей. После этого каждая группа придает формулировкам своих идей окончательный вид и вывешивает листы из блокнота на стену. Разработанные каждой группой идеи служат теперь “стеной идей”, которая будет использоваться для следующего вида деятельности.</p>
<p>6. Ведущий предлагает представителям групп изложить их идеи и начинает обсуждение.</p> <p>Общая продолжительность третьего этапа: 5–10 минут.</p>	<p>6. Представители групп кратко излагают выработанные группами идеи.</p>
Четвертый этап деятельности: определение степени приоритетности идей и стратегий	
<p>Каждому участнику дается 12 наклеек в виде кружочка, с помощью каждой из которых можно проголосовать за ту или иную идею, которая, по мнению участника, представляется стратегически перспективной</p>	
<p>7. Ведущий проводит обзор результатов голосования, выделяя те идеи, которые, по мнению участников, являются наиболее стратегически перспективными.</p>	<p>7. Участники изучают все идеи, представленные в ходе совместной работы, и отмечают наклейками идеи, представляющиеся им наиболее перспективными. Участники могут отметить любую понравившуюся им идею максимум тремя наклейками, но при этом им рекомендуется использовать их равномерно, анализируя все идеи, вывешенные на стене. Участники могут также не соглашаться с выбором друг друга и могут оказывать влияние на итоги голосования.</p>
<p>8. Ведущий начинает обсуждение</p> <p>Общая продолжительность четвертого этапа: 10–20 минут.</p>	<p>8. Участники обсуждают итоги голосования.</p>
<p>Описание/замечания</p> 	<p>Общая продолжительность данного вида деятельности: полтора–два часа.</p> <p>Если на заседании насчитывается слишком много участников, ведущий может создать дополнительные группы. Численность каждой группы в четыре–шесть человека представляется идеальной для обеспечения эффективного обсуждения.</p>
<p>Учебные материалы</p> 	<p>Таблица 2.4. Матрица СССВУ</p>

Таблица 2.4: Матрица СССВУ

Резюме	
Сильные стороны	
Слабые стороны	
Возможности	
Угрозы	
Возможные действия	

2.5 Таблицы видов деятельности для пятого заседания

<p>Цели деятельности</p> 	<p>Общая цель заключается в составлении плана действий на будущее. Заседание позволит свести воедино те знания и те идеи, которые соответственно были получены и разработаны на третьем и четвертом заседаниях. "Стена идей", анализ СССВУ и приоритеты Компетенций будут использованы в качестве основы для определения первоочередных мер, направленных на достижение краткосрочных и долгосрочных целей в продвижении вперед повестки дня в отношении Компетенций в области ОУР. Итогом работы станет план действий, в котором будут установлены конкретные временные рамки, а также определены индивидуальные обязанности. Конкретные цели данной деятельности заключаются в том, чтобы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ обсудить задачи по продвижению Компетенций на краткосрочную и долгосрочную перспективу; ▲ определить первоочередные меры, график и индивидуальные обязанности; ▲ составить план дальнейшего сотрудничества/взаимодействий заинтересованных сторон. 	
<p>Метод</p>	<p>Работа в группах и общее обсуждение</p>	
<p>Процедура</p>	 <p>Действия ведущего</p>	 <p>Действия участников</p>
	<p>1. Ведущий обобщает итоги видов деятельности 3 и 4, подчеркивая:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Компетенции, которые были указаны большинством участников "как очень важные", но "еще не освоенные"; b) идеи, разработанные на четвертом заседании и признанные наиболее приоритетными на "стене идей", которые следует/можно включить в план действий; c) сильные и слабые стороны, которые следует рассмотреть или учесть при разработке плана действий. 	
	<p>2. Ведущий предлагает участникам сформировать несколько групп в зависимости от их профессиональной принадлежности к преподавателям, разработчикам политики, учителям, преподавателям в неформальном секторе. Кроме того, можно просить участников разбиться на однородные группы по признаку национальной принадлежности. Это позволило бы государствам – членам ЕЭК определить возможные действия по продвижению вперед повестки дня в отношении Компетенций в области ОУР.</p>	<p>2. Участники формируют группы по тому или иному объединяющему их признаку и/или на основе их национальной принадлежности.</p>
	<p>3. Ведущий просит участников разработать ряд конкретных действий для продвижения вперед повестки дня в отношении Компетенций в области ОУР в их контексте с учетом краткосрочных и долгосрочных задач. Ведущий обеспечивает, чтобы итоги анализа разрыва, проведенного на третьем заседании, а также "стена идей" и итоги анализа СССВУ были хорошо видны участникам во время работы в группах.</p>	<p>3. Участники работают в группах над составлением плана действий. В их распоряжении имеется таблица, в которой предложена возможная структура плана действий (таблица 2.5 ниже).</p>
	<p>4. Ведущий предлагает группам представить их планы действий.</p>	<p>4. Участники представляют свои планы действий.</p>
	<p>5. Ведущий предлагает участникам приступить к заключительному общему обсуждению и рекомендует им рассмотреть следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за счет чего план действий и определенная последующая деятельность обеспечивают внесение рабочим совещанием наиболее эффективного вклада в процесс преобразований; - дальнейшее сотрудничество/сетевое взаимодействие между заинтересованными сторонами. 	<p>5. Участники проводят заключительное обсуждение действий и направлений сотрудничества в будущем.</p>
<p>Описание/замечания</p> 	<p>На заключительном этапе этого вида деятельности участники должны разработать приоритеты высокого уровня по продвижению вперед повестки дня в отношении Компетенций в области ОУР на краткосрочную и долгосрочную перспективу. Кроме того, они должны будут разработать действия, включающие временные сроки и определяющие индивидуальные обязанности.</p>	
<p>Учебные материалы</p> 	<p>Таблица 2.5. План действий</p>	

Таблица 2.5.: План действий

<p>Неучтенные, но весьма важные компетенции в области ОУР (определены на третьем заседании) - или – рекомендации для разработчиков политики, рассмотренные, но сочтенные весьма важными в местном/ региональном контексте</p>	<p>Меры: - по возможности основывающиеся на "стене идей"; - учитывающие сильные и слабые стороны</p>	<p>Задачи по выполнению мер</p>	<p>К действиям, которые я буду предпринимать, относятся:</p>	<p>Сроки</p>	<p>Как обеспечить выполнение?</p>



Учиться в интересах будущего: Компетенции в области образования в интересах устойчивого развития

Доклад Группы экспертов ЕЭК по Компетенциям в области ОУР

1. Введение

Контекст

В настоящее время широко выражается озабоченность в связи с тем, что модель развития, наблюдающаяся во всем мире, является неустойчивой. Мы столкнулись с настоящей необходимостью пересмотреть наш образ жизни и перейти от моделей, ведущих к неустойчивому потреблению ресурсов, деградации экосистем и эксплуатации людей, к модели, направленной на улучшение благополучия всех людей, живущих на нашей планете.

В Стратегии Европейской экономической комиссии Организации Объединенных Наций (ЕЭК ООН) для образования в интересах устойчивого развития устойчивое развитие характеризуется как развитие, в основе которого лежат этика солидарности, равенство и взаимное уважение между людьми, странами, культурами и поколениями, – развитие в гармонии с природой, позволяющее удовлетворять потребности нынешнего поколения, не ставя под угрозу способность будущих поколений, удовлетворять свои собственные потребности¹.

Если необходимость устойчивого развития очевидна, то подходы к решению этой задачи могут различаться и меняться. Широко распространено мнение, что развитие устойчивых обществ представляет собой непрерывный процесс познания, в ходе которого часто возникают проблемы и дилеммы, а соответствующие ответы и решения могут и не быть окончательными.

Образование должно играть важную роль в обеспечении для людей возможности жить совместно таким образом, чтобы это способствовало устойчивому развитию. Однако в настоящее время образование зачастую способствует формированию неустойчивого образа жизни. Это может происходить в результате отсутствия у учащихся возможности критически проанализировать свой образ жизни и системы и структуры, содействующие формированию такого образа жизни. Это также происходит в результате воспроизведения неустойчивых моделей практики. Следовательно, для корректировки процесса развития требуется переориентировать образование на устойчивое развитие.

Наряду с тем, что образование в интересах устойчивого развития (ОУР) способствует повышению осведомленности о сложности и динамичности проблем, оно также играет ключевую роль в понимании устойчивого развития и обеспечении того, чтобы оно достигалось конкретным способом. ОУР содействует развитию способности к критическому осознанию процессов и системному и перспективному мышлению, а также побуждению к действиям, способствующих устойчивому развитию.

Развитие устойчивого общества должно рассматриваться как непрерывный процесс учения и изменений, в котором участвуют различные субъекты, дающие руководящие указания и играющие лидирующую роль в формальном, неформальном и информальном образовании. Это требует соответствующего улучшения компетенций преподавателей, лидеров и лиц, принимающих решения, на всех уровнях образования.

¹ Это определение устойчивого развития согласуется как с Декларацией Организации Объединенных Наций о праве на развитие, содержащейся в резолюции 41/128 Генеральной Ассамблеи от 4 декабря 1986 года, так и с Рио-де-Жанейрской декларацией по окружающей среде и развитию (Конференция Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3–14 июня 1992 года).

Компетенции в области ОУР, описываемые в настоящем документе, это компетенции преподавателей, а не учащихся, хотя они тесно взаимосвязаны. Эти компетенции являются более широкими по сравнению с теми, которыми должны обладать отдельные преподаватели, для того чтобы с высоким уровнем качества преподавать свою дисциплину.

Такой набор компетенций является не каким-то “минимальным стандартом”, которому должны удовлетворять все преподаватели, а скорее, целью, к достижению которой все преподаватели должны стремиться. Он не предназначен для регламентации поведенческих проявлений, а создает основу для повышения профессиональной квалификации преподавателей и имеет особенно важное значение для отдельных лиц, групп и учреждений, работа которых имеет эффект мультипликатора, например для тех, кто обучает будущих и действующих преподавателей.

Мандат

Стратегия ЕЭК ООН для ОУР призвана вооружить людей знаниями и навыками в области устойчивого развития, а также привить им понимание вещей, мировоззрение и ценности, совместимые с устойчивым развитием. С этой целью в нее включен конкретный призыв к развитию компетенций преподавателей, с тем чтобы они могли участвовать в ОУР. Участники Совместного заседания по ОУР на уровне министров, которое состоялось в ходе Белградской конференции министров “Окружающая среда для Европы” в 2007 году, признали, что компетенции преподавателей зачастую являются узким местом на пути к реализации ОУР, и согласились с тем, что одним из приоритетов будущей деятельности по осуществлению Стратегии ЕЭК ООН должно являться развитие компетенций в области ОУР.

В ответ на высказанную таким образом озабоченность Руководящий комитет ЕЭК ООН по образованию в интересах устойчивого развития на своем совещании 19–20 февраля 2009 года учредил Группу экспертов по компетенциям в области образования в интересах устойчивого развития со следующим мандатом:

- a) подготовить рекомендации общего характера для разработчиков политики, с тем чтобы вооружить их инструментом, позволяющим интегрировать ОУР в соответствующие директивные документы в целях создания стимулирующей среды для развития компетенций во всех секторах образования с уделением особого внимания формальному образованию;
- b) подготовить в качестве инструмента упрощения интеграции ОУР во все образовательные программы на всех уровнях описание набора основных компетенций в области ОУР для преподавателей, разработав, в частности, по возможности их определения, а также сформулировать руководящие принципы формирования этих компетенций у преподавателей.

В состав Группы экспертов вошли представители, назначенные государствами-членами и партнерами из всего региона ЕЭК ООН. Среди них имеются представители академического сообщества, государственные должностные лица и эксперты из международных и неправительственных организаций

Группа экспертов принимала во внимание различные местные, национальные и региональные условия, а также глобальный контекст и стремилась обеспечить подготовку рекомендаций таким образом, чтобы они отражали многообразие региона ЕЭК ООН.

В Стратегии ЕЭК ООН для ОУР четко указывается, что ОУР реализуется в формальном, неформальном и информальном контекстах. Хотя в настоящем документе особое внимание уделяется формальному образованию, компетенции отражают знания и умения всех преподавателей, включая учителей, но не ограничиваясь последними. Образование обеспечивается не только посредством формального обучения и преподавания, но и за счет обеспечения работы и поддержки преподавателей неформальной системы, действующих в информальном и социальном контекстах. Многие преподаватели не имеют звания учителя.

Структура документа

В соответствии с изложенным выше мандатом в настоящем документе:

- a) выносятся рекомендации для разработчиков политики в отношении развития компетенций во всех секторах образования. Они касаются повышения профессиональной квалификации преподавателей, руководства и управления учебными заведениями, разработки учебных планов и контроля и оценки;

- b) определяется структура основных компетенций преподавателей в области ОУР. Она призвана служить руководством, определяющим, что следует знать преподавателям, что они должны уметь делать, какой образ жизни они должны вести, как им следует работать с другими людьми и какими они должны быть, чтобы внести свой вклад в ОУР. Компетенции группируются вокруг трех основных характеристик ОУР – целостного подхода; предвидения изменений и реализации преобразований.

2. Рекомендации для разработчиков политики

A. Охват

Рекомендации по вопросам политики должны рассматриваться на пяти уровнях: международном, региональном, национальном, субнациональном и организационном. В этих рекомендациях для разработчиков политики выделены ключевые направления действий, а именно повышение профессиональной квалификации преподавателей, руководство и управление учебными заведениями, разработка учебных программ и контроль и оценка. В них отражены те моменты, которые позволят развивать и применять на практике компетенции в области ОУР, охарактеризованные в главе III (далее “компетенции”). Степень изменения политики и конкретные инструменты, которые потребуются согласно этим рекомендациям, будут зависеть от существующих на местах условий и базовых принципов политики.

Хотя эти рекомендации касаются компетенций преподавателей систем формального и неформального образования, а также неформального обучения, особое внимание в них в соответствии с упомянутым мандатом уделяется формальному образованию. В этих рекомендациях охвачены все ключевые аспекты систем образования, но лишь в той степени, в какой они могут оказывать непосредственное влияние на компетенции.

Развитие и практическое применение компетенций преподавателя зависят от процесса расширения возможностей преподавателей. Эти рекомендации призваны привлечь внимание к тому, каким образом можно оказывать поддержку преподавателям в целях признания их всестороннего потенциала и реализации этого потенциала за счет развития и практического применения компетенций.

Данные рекомендации касаются не только правительств и регулирующих органов, но и всех лиц, принимающих решения, и лидеров, которые могли бы играть определенную роль в создании основы, условий и средств для содействия развитию компетенций преподавателей. Такие лица могут, например, находиться в частном секторе – и отвечать за образование и профессиональную подготовку на рабочих местах в средствах массовой информации – и располагать возможностями для поощрения неформального обучения; или в НПО – и участвовать в формировании учебного опыта.

Хотя не каждый конкретный преподаватель нуждается во всех компетенциях, представленных в настоящем документе, для того, чтобы государства-члены могли внести эффективный вклад в ОУР, важно обеспечить, чтобы в основе образования лежали именно эти компетенции. В рамках систем формального образования эти рекомендации предназначаются для лиц, формирующих политику, однако они имеют определенные последствия для субъектов, действующих на всех уровнях, включая руководителей, администраторов и преподавателей. Ответственность за развитие компетенций должны нести все субъекты сферы образования.

Необходимо, чтобы эти субъекты считали развитие компетенций своей собственной задачей. С этой целью Группа экспертов рекомендует разработчикам политики принимать, насколько это возможно, рекомендации по вопросам политики с учетом национальных приоритетов и процессов. При этом участвующим субъектам должны предоставляться возможности для обсуждения компетенций и их адаптации к местным условиям. Группа экспертов рекомендует также широко распространить настоящий документ среди всех преподавателей и других основных заинтересованных сторон.

B. Рекомендации

(i) Повышение профессиональной квалификации в сфере образования

Центральным элементом любой инициативы по повышению профессиональной квалификации должно быть расширение возможностей преподавателей. Преподаватели являются важными проводниками изменений в системах образования. Эффективность преобразований в сфере образования зависит от настроения преподавателей на изменения, а также от их способности осуществить их и поддержки, которая им оказывается при этом.

Обеспечение профессиональной подготовки и образования по вопросам ОУР для лиц, занимающих управленческие и руководящие должности в учебных заведениях. Руководство и управление являются главными факторами успеха преобразований в сфере образования на институциональном уровне.

Учебным заведениям, занимающимся первоначальной подготовкой преподавателей, следует рассмотреть компетенции и определить, как можно было бы лучше всего интегрировать их в свои программы. Поскольку многие преподаватели формируют свои мнения о том, что означает быть преподавателем, на начальных стадиях своего обучения, это является чрезвычайно важной областью действий.

Следует обеспечить непрерывное повышение профессиональной квалификации преподавателей на основе развития их компетенций. С тем чтобы можно было трансформировать существующую систему, например в результате ее критического осмысления, возможность развить свои компетенции должны иметь также и работающие преподаватели.

Компетенции должны быть отражены в критериях выделения ресурсов на создание потенциала формального, неформального и информального образования. Такой механизм имеет ключевое значение для инкорпорирования ОУР в процесс повышения профессиональной квалификации преподавателей, в том числе тех, которые работают в НПО, средствах массовой информации и более широкой по своему охвату системе профессионально-образовательной подготовки.

Особое внимание должно уделяться развитию компетенций преподавателей, работающих в системе высшего образования. Высшие учебные заведения играют чрезвычайно важную роль в формировании будущих лидеров и специалистов в различных областях, включая образование. Признавая вклад академической свободы в формирование знаний, преподаватели этого уровня в то же время должны учитывать компетенции и стремиться развивать их.

Хотя процедуры профессиональной аттестации учителей и других работников образования уже существуют, их следует пересмотреть в свете соответствующих компетенций. Порядок профессиональной аттестации учителей и других работников образования предусмотрен во многих образовательных системах. Часто он основан на учете компетенций, которыми преподаватели, как предполагается, должны обладать для того, чтобы пройти аккредитацию. Компетенции должны быть отражены в соответствующих требованиях.

Должны создаваться и получать поддержку партнерства и сети в качестве элементов важной стратегии, направленной на развитие и применение компетенций на практике. Они могут действовать на местном, национальном и международном уровнях. Сотрудничество между многочисленными субъектами, участвующими в процессе образования, поможет обеспечить охват ОУР этой системой.

(ii) Руководящие и управляющие учреждения

В целях содействия выполнению настоящих рекомендаций следует выявить и развивать синергию между международными, субрегиональными, национальными и субнациональными процессами. Такая синергия может включать синергию с существующими процессами, такими как, в частности, Болонский процесс, образование для всех и пожизненное обучение.

Должны получить развитие и поддержку модели лидерства, способствующие повышению Компетенций. Лидерство является ключевым фактором, определяющим успешность трансформации образования на институциональном уровне, и в интересах ОУР необходимо распределить полномочия между учреждениями в целях содействия изменениям в сфере образования.

Учреждения и организации, участвующие в поддержке образования, должны поощряться к таким действиям и к поддержанию такой культуры, которые способствуют формированию и практическому использованию Компетенций. Здесь, в частности, имеется в виду и то, каким образом организация распределяет свой собственный процесс принятия решений, управляет своими ресурсами и поддерживает отношения с более широким сообществом.

К непрерывному повышению квалификации преподавателей на их рабочем месте должен применяться общеучрежденческий подход. Преподаватели наиболее эффективно развивают Компетенции тогда, когда общеорганизационная культура подкрепляет, а руководящий состав всей организации поддерживает процесс устойчивого развития. Этот подход должен применяться и такими организациями, как предпринимательские структуры и НПО, в которых также ведется процесс обучения.

Процесс руководства должен гарантировать прозрачность и подотчетность. Это обеспечит легитимность практики ОУР, а также будет способствовать повышению и дальнейшему развитию компетенции.

В качестве важного инструмента обучения, неразрывно связанного со стратегическим планированием, руководству следует использовать оценку. Ее следует считать итогом осмысления всеми партнерами процессов и результатов ОУР.

(iii) Разработка учебных планов

Компетенции должны лежать в основе пересмотра документов, содержащих учебные планы. Хотя речь идет о Компетенциях преподавателей, они могут также указывать на подходы к практике образования. Чтобы преподаватели могли применять свои Компетенции на практике, им должен помогать в этом учебный план, отражающий соответствующие подходы к образованию.

Следует пересмотреть учебники и другие учебные материалы на предмет оценки определения того, отражают ли они образовательные подходы, вытекающие из содержания компетенций. Для дальнейшей поддержки ОУР, возможно, потребуется разработать соответствующие материалы.

(iv) Контроль и оценка

Должны быть адаптированы или созданы системы аудита и оценки, а также контроля учебных заведений в целях оценки вклада учебного заведения в устойчивое развитие. Учебные заведения должны в своей деятельности руководствоваться принципами устойчивого развития, что явится их вкладом в ОУР, и создавать благоприятные условия для развития Компетенций и их практического использования.

Компетенциями должны подкрепляться инструменты обеспечения качества обучения (например, инспектирование школ, аттестации учреждений и их подразделений, внешние оценки). Это означает, что новые и существующие программы и образовательные стратегии должны опираться именно на Компетенции.

3. Компетенции

В настоящем разделе в соответствии с мандатом Группы экспертов рассматриваются основные компетенции преподавателей в системе ОУР. Формулировки, касающиеся компетенций, широко используются в документах по вопросам образования, включая доклад, представленный Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) Международной комиссией по образованию в XXI веке² и рекомендацию Европейского совета о ключевых компетенциях для пожизненного обучения. Термин “компетенции” имеет различные толкования, и в последующих пунктах содержатся определения, из которых видно, каким образом он используется в этом документе.

“Компетенции” в настоящем документе конкретно касаются ОУР, а не образования в более общем смысле.

Компетенции представлены в настоящем документе в таблице, за которой следуют более подробные разъяснения. Названия колонок отражают важнейшие характеристики ОУР, каковыми являются:

- a) *целостный подход*, ориентированный на интеграционное мышление и практику;
- b) *предвидение изменений*, предполагающее изучение альтернативных вариантов будущего, извлечение уроков из предыдущего опыта и стремление участвовать в текущей деятельности; и
- c) *реализация преобразований*, которые служат целям изменения способов обучения людей и систем поддержки образования.

Компетенции были сгруппированы по соответствующим графам таблицы на основе доклада, представленного ЮНЕСКО Международной комиссией по образованию. Для них была выбрана, с учетом ее полноты и охвата существенного набора категорий, отражающих разнообразный опыт обучения, следующая схема представления:

- a) “учиться, чтобы знать” означает понимание вызовов, с которыми сталкивается общество как на местном, так и на глобальном уровне, и потенциальной роли преподавателей и учащихся (*преподаватель понимает...*);
- b) “учиться делать” означает развитие практических навыков и деятельностной компетенции в связи с образованием в интересах устойчивого развития (*преподаватель способен...*);

² ЮНЕСКО, Образование: сокрытое сокровище (Париж, 1996 год). Имеется по адресу: http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=19162&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.

- с) “учиться жить вместе” – это обучение, способствующее развитию партнерства и позитивному восприятию явлений взаимозависимости, плюрализма, взаимопонимания и мира (*преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы...*);
- д) “учиться быть” означает развитие личностных характеристик и формирование способности действовать более самостоятельно, а также иметь свои суждения по поводу устойчивого развития и нести личную ответственность в связи с ним (*преподаватель – это человек, который...*).

А. Целостный подход

Целостный подход включает три взаимосвязанных компонента:

- а) интеграционное мышление;
- б) инклюзивность;
- с) рассмотрения сложных вопросов.

Интеграционное мышление дает ответы на вызовы устойчивого развития, которые носят одновременно глобальный и местный характер и требуют знания того, каким образом изменения в одной части мира могут влиять на другие части мира и как выбор сегодняшнего дня может повлиять на завтрашний мир. Эти вызовы сложны, и для ответа на них требуется вклад со стороны целого ряда дисциплин, в том числе рассмотрение под разными углами зрения природных, социальных и экономических систем. Ценные в этом плане знания можно получить благодаря различным культурам и мировоззрениям, и в идеале устойчивое развитие делает возможным установление связей между отдельными лицами и группами и другими людьми как на местном, так и на глобальном уровнях, а также связывает их с окружающей их природной средой. Интеграционное мышление предполагает такой образ мышления и такие действия, в которых находят отражение эти взаимосвязи и открывающиеся благодаря им творческие возможности. Ценным инструментом внедрения такого интеграционного подхода является системное мышление.

Инклюзивность означает готовность учитывать различные точки зрения, имеющие чрезвычайно важное значение для согласования представлений об устойчивом будущем. Вопросы устойчивого развития зачастую характеризуются противоречиями и дилеммами, и основой и ключом для решения этих вопросов могут служить именно различные точки зрения. Преподавателям важно, охватывая различные точки зрения, открыто высказывать свои собственные взгляды на мир, с тем чтобы они не были скрыты от учащихся и не навязывались им.

Рассмотрение сложных вопросов позволяет преподавателям системы ОУР предоставлять учащимся возможности для ознакомления с разнообразными концепциями и идеями и для установления связей между ними. Перечислять элементы всей базы знаний ОУР было бы непрактично, поскольку в Стратегии ЕЭК ООН по ОУР и в Международном плане мероприятий ЮНЕСКО в рамках Десятилетия образования в интересах устойчивого развития Организации Объединенных Наций (2005–2014 годы) предлагается широкий круг исходных концепций и тем, включая следующие: исследования по проблемам мира; этика и философия; гражданственность, демократия и руководство; права человека; сокращение масштабов нищеты; культурное разнообразие; биологическое и ландшафтное разнообразие; охрана окружающей среды; экологические принципы и экосистемный подход; управление природными ресурсами; изменение климата; здоровье индивидуума и семьи (например, ВИЧ/СПИД, злоупотребление наркотиками); санитарное состояние окружающей среды (например, продовольствие, качество воды; загрязнение); корпоративная социальная ответственность; знания коренных народов; модели производства и/или потребления; экономика; развитие сельских районов/ городов, природоохранные технологии; и оценка устойчивости. Связи можно поддерживать путем вовлечения учащихся в осуществление проектов, направленных на формирование активной гражданской позиции.

В. Предвидение изменений: прошлое, настоящее и будущее

Предвидение изменений охватывает компетенции, касающиеся трех аспектов:

- а) учебы на опыте прошлого;
- б) побуждения к участию в современной жизни;
- с) изучения альтернативных вариантов будущего.

Учебная опыт прошлого включает критический анализ всестороннее понимание событий и изменений, имевших место в прошлом, включая глубинные причины этих событий и изменений. Она заключается в извлечении уроков за счет понимания как успехов, так и промахов в культурной, социально-экономической и экологической сферах.

Активное вовлечение в современную жизнь имеет чрезвычайно важное значение ввиду острого характера современных проблем, стоящих перед нами. Например, наш мир характеризуется массовым неравенством, в условиях которого миллионы людей живут в нищете, а другие люди участвуют в процессе неустойчивого потребления ресурсов планеты, из-за которого превышает несущая способность природных систем и, следовательно, подрывается их способность к восстановлению. В рамках ОУР должны рассматриваться потребности всех людей, живущих сегодня, а также потребности будущих поколений.

Изучение альтернативных вариантов будущего способствует определению новых путей как важному шагу в направлении устойчивого развития. Этот процесс опирается на научные свидетельства, раскрывает нынешние убеждения и предположения, лежащие в основе нашего выбора, и побуждает к творческому осмыслению широкого круга существующих возможностей. Вовлечение учащихся в формирование представлений о будущем позволяет увидеть, каким образом действия, предпринимаемые сегодня, способствуют продвижению к предпочтительным вариантам будущего или отклонению от них. Это дает возможность формировать чувство сопричастности, стимулировать творчество, задавать направление действий и заряжать энергией, что может побудить людей к выбору более устойчивых вариантов на настоящем этапе. В ОУР особое внимание должно уделяться подходам, призванным обеспечить позитивное будущее для людей и природы, а не просто уменьшить наносимый им ущерб.

С. Реализация преобразований: люди, педагогика и образовательные системы

Категория *“реализация преобразований”* охватывает компетенции, применяемые на следующих трех уровнях:

- a) при пересмотре содержания понятия *“преподаватель”*;
- b) в процессе трансформации педагогики, т.е. при применении ориентированных на преобразования подходов к преподаванию и обучению;
- c) в процессе преобразования образовательной системы в целом.

Пересмотр содержания понятия “преподаватель” необходим по той причине, что образовательные системы состоят из людей, работающих в этих системах, и ключом к изменению этих систем будут являться те преподаватели, которые способны изменить собственную практику, будучи практическими специалистами с критическим мышлением. Важнейшее значение имеет формирование позитивных взаимоотношений между преподавателями и учащимися. Для этого преподавателям необходимо будет позиционировать себя в качестве людей, которым свойственно ошибаться, а не людей, имеющих ответы на все вопросы. Для этого необходима также способность с пониманием относиться к мнениям и положению учащихся.

Направленная на преобразования педагогика опирается на опыт учащихся и создает возможности для участия и развития творчества и инноваций и способности к концептуализации альтернативных образов жизни. Она побуждает учащихся к размышлению над последствиями их повседневного выбора с точки зрения устойчивого развития.

Преобразование систем образования крайне важно по той причине, что нынешние системы не способствуют внедрению устойчивых моделей развития. Хотя общество явно ценит роль формального образования, для обеспечения того, чтобы предоставляемое в рамках системы образование предрасполагало учащихся к рассмотрению своего жизненного выбора через призму устойчивости, эту систему необходимо изменить. Преподаватели, школы, правительства и другие люди, действуя в одиночку, не могут изменить эту систему. Преподаватели в силу своего положения могут внести свой вклад в преобразование тех систем, в которых они работают, но для этого им потребуются чрезвычайно важные компетенции, такие, как понимание необходимости преобразований, открытость к изменениям и владение определенным набором навыков сотрудничества.

Расширение возможностей преподавателей в интересах устойчивого будущего

Инструментарий для рабочих совещаний по вопросам политики и практики в отношении компетенций в области образования в интересах устойчивого развития

В 2005 году государства-члены приняли Стратегию ЕЭК ООН для ОУР в целях содействия ОУР в данном регионе. Стратегия предусматривает практические меры по включению основных вопросов устойчивого развития в деятельность образовательных систем региона.

Общая задача Стратегии заключается в предоставлении людям знаний и навыков в области устойчивого развития, которые позволяют им приобретать дополнительную компетентность и уверенность в своих силах и одновременно расширяют их возможности для ведения здорового и продуктивного образа жизни в гармонии с природой и в согласии с социальными ценностями, принципами гендерного равенства и культурного разнообразия.

Информационная служба
Европейская экономическая комиссия ООН

Дворец Наций
CH - 1211 Женева 10, Швейцария
Телефон: +41 (0) 22 917 44 44
Факс: +41 (0) 22 917 05 05
Электронная почта: info.ece@unece.org Web страница:
<http://www.unece.org>