

Грабарь Вадим Валерьевич

канд. филос. наук, заведующий кафедрой, доцент

Лобанов Сергей Васильевич

канд. социол. наук, доцент, старший преподаватель

Гордеев Юрий Матвеевич

доцент, заведующий кафедрой

Пермский филиал ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский универ-

ситет «Высшая школа экономики»

г. Пермь, Пермский край

DOI 10.21661/r-553217

ВЫЗОВЫ К ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ ДЕТЕЙ И ИННОВАЦИОННЫЙ ОТВЕТ

***Аннотация:** глобальные революционные изменения в способах получения, обработки и передачи информации требуют с необходимостью разработки и внедрения новых инновационных подходов к содержанию и результатам образования на основе эффективных образовательных технологий. Авторы статьи предлагают на рассмотрение широкой педагогической аудитории свой взгляд на решение основных проблем в организациях дополнительного образования детей в сложившейся ситуации с помощью использования современных инновационных педагогических технологий.*

***Ключевые слова:** современное образование, дополнительное образование, дополнительное образование детей, образовательная организация, организация дополнительного образования детей, цифровизация информации, цифровизация обучения, современные методы обучения, современные образовательные технологии, информационные технологии, инновация, педагогическая инновация.*

Российские организации дополнительного образования детей [1] в условиях новых вызовов для российского образования в целом необходимо переходят к новым стратегическим решениям.

Новые вызовы требуют от современных менеджеров дополнительного образования:

1) владеть не только педагогическими технологиями, но управленческими и социальными навыками. Другими словами, – каждый должен уметь не только обучать и воспитывать детей, но и организовать, при случае, образовательный процесс, быть самому активным участником со-организации образовательного социума;

2) цифровой апгрейд от каждого ввиду быстрой цифровизации технологий всего дополнительного образования, что радикально меняет его ландшафты. Кто не желает, либо не умеет обновляться, рискуют проиграть в конкурентной борьбе, или же просто уйти из этого бизнеса.

Эти вызовы усиливаются следующими обстоятельствами:

– организации дополнительного образования испытывают в настоящее время сильный дефицит в преподавателях, создающих новые научные и учебно-методические знания в области педагогики, психологии, воспитания, владеющих технологиями обучения, и обладающих навыками работы в детской аудитории;

– руководство организаций сталкивается с бюрократическими завалами и слабой сопоставимостью программ, с низким уровнем интеграции среды, контента и преподавательского состава [5].

Ещё более обостряют ситуацию организационная раздробленность всего дополнительного образования, что приводит к конкуренции программ, к размыванию ресурсов и отсутствию единого бренда на рынке дополнительного образования.

Что же в таких условиях необходимо предпринять, на наш взгляд, менеджерам образования – руководителям образовательных организаций?

В первую очередь – необходимо превратить дополнительное образование в реальный бизнес путём создания в учреждениях полноформатных брендов. Сделать это можно только консолидировав усилия разных подразделений под таким единым брендом.

Во вторую очередь – внедрить в перспективе платформенные решения с новым балансом и уровнем развития профессионально – педагогических, социальных и цифровых навыков менеджеров и преподавателей.

И, наконец, третье, нужно создать уникальные экосистемы организаций дополнительного образования в составе корпоративных партнёрств, альянсов с ведущими центрами дополнительного образования, с центрами культуры и спорта, сетевое сотрудничество с ведущими экспертами в области управления, педагогики, дополнительного образования.

Первые шаги к таким преобразованиям подсказаны ведущими бизнес – школами (Стэндфорд, INSEAD, Уортон, корпоративные университеты – IBM, Motorola, Dymler-Benz, Airbus.) [6]. Данные школы сфокусированы на корпоративные компании, с целью уловить до тонкостей их нужды и запросы. Ключевыми решениями сегодня, по их выводам, являются – решения в области запросов клиентов. При этом программы обучения должны быть реализованы на всех уровнях. На индивидуальном уровне – это рост лидерских компетенций и цифровой грамотности; на групповом уровне – осуществление командной деятельности и коллабораций; на уровне организаций – управление изменениями, создание экосистем.

Для конкретной организации дополнительного образования это означает, что они должны ориентироваться на ребенка, на родителя, на их запросы. При этом, реализация программ обучения должна проводиться на всех уровнях – индивидуальном, групповом, социальном.

Простой организации на первых порах проще всего войти в сеть ведущих учебных центров – стать партнёром, организатором обучения, провайдером или контрибьютером.

В качестве примера можно привести функционирующие почти повсеместно Дворцы детского (юношеского) творчества. Такой современный Дворец выступает площадкой для коммуникаций всех организаций, заинтересованных в подготовке детей, а также носителем портфеля обучающих программ, владель-

цем портфеля компетенций. Здесь выделены уровни обучения – личностной, групповой и уровень социума.

1. Главное на личностном уровне – профессиональная ориентация молодежи. Здесь учат лидерскому стилю, нужным, по большей части, «мягким» навыкам, ремеслу, основам искусства.

2. На групповом уровне создают команды, учат работать в команде.

3. На социальном уровне включают молодежь в проекты, развивают кругозор, обучают организаторской работе на разных уровнях.

Дворец привлекает, наряду со своими, преподавателей других организаций, вузов, внешних тренеров, а также исследовательские университеты и лаборатории.

По сути, трансформации самих учреждений становятся драйверами, вынося свою сеть за свои пределы и создавая ценности в обучении как для партнёров, так и клиентов – детей.

Таким образом, организации дополнительного образования детей, чтобы создать бренды супер уровня, должны чётко определить свои стратегии в форме бизнес – стратегий, сосредоточиться на формировании экосистем с корпоративными клиентами, понять ценность нетворка со своими стейкхолдерами (при этом нетворк выходит за стены организации, вплоть до создания партнёрств), инвестировать в развитие и создать организационную культуру, активирующую сложившуюся экосистему.

На практике у руководителя организации дополнительного образования должен быть свой пул управленцев лидеров (заместителей) в нескольких направлениях:

– в корпоративной культуре – работающих с программами «здесь» и «сейчас», доводя их качество до вершины, работающих с педагогами, их дисциплиной, организацией, мотивацией, удовлетворённостью, портфелем компетенций;

– в корпоративном развитии – занимающихся продвижением бренда, анализом рынка, работой со стейкхолдерами, поиском ниш и направлений, подбором специалистов будущего;

– в инновационном развитии – занимающихся инновациями в содержании программ, их методологии, в методиках и технологиях, обучением и развитием педагогов, созданием сети коммуникаций специалистов разных сфер.

На практике организация дополнительного образования должна перейти от управления портфелем программ к управлению образовательными решениями. В таком случае больше свободы получают организаторы обучения и методисты. Вначале их решения «коробочные», далее – решения на основе фасилитации и, наконец, – специализированные. Специализированные образовательные решения – это подбор содержания или структуры образовательного решения под требования заказчика – родителя, ребёнка. Эти решения могут включать, как краткосрочное, так и долгосрочное обучение в самых разных формах, консультации, диагностику качеств ребят, тестирование, создание площадок для коммуникаций с родителями, проекты, пробы, состязания и т. д. Решения могут быть сфокусированы на самом ребёнке, на его развитии, также на обучении всех заинтересованных в ребёнке лиц – родителей, дедушек и бабушек.

Проведение кастомизации приводит к тому, что образовательные программы строятся на основе кейсов, практики и специфики самой жизни, семьи, сообщества. Самый высокий уровень кастомизации, приводящий к персональным образовательным решениям, нацелен на отдельного ребенка, носителя определённой мотивации и направленности.

Образовательная среда любой организации относительно инертна. Но чем ближе она к потребностям людей, тем острее потребность в скорости изменений. Пусть вначале изменения будут небольшими, но первые же проекты заставят организацию прогнозировать результаты своих действий, изучать своих клиентов, даже на уровне их персональных предпочтений (цифровизация образования сделает это возможным).

Дошкольные образовательные организации должны искать новые форматы обучения. И тут для преподавателей открываются большие перспективы. Например, – очный формат – хакатон, митап, образовательное путешествие, лаборатории трансформаций, написание сценариев, этюдов, творческие лаборато-

рии, демонстрации, творческие практики, составление коллективных панно, ле-го – технологии. Смешанный формат – смена форматов с очного на дистанци-онное синхронный (вебинар), синхронное электронное (электронные курсы), завершаемое групповой работой и социальным обучением (проектом, пробой, практикой). Конечно там, где это возможно.

В перспективе, отдав удержание, вовлечение и мотивацию обучающихся на откуп цифровым технологиям все преподаватели могут сфокусироваться на занятиях, реальных практиках, пробах, проектах, и добавлять в них игры и си-муляции, видео и микрообучение, виртуальную и дополненную реальность, ис-пользование искусственного интеллекта.

Уже сейчас нативное и перевёрнутое обучение, интегративное дистанци-онное и социальное обучение занимают основной круг внимания специалистов образования, но уже завтра потребуются – персональное, и далее – адаптивное обучение.

Для реализации такого обучения потребуются вложения в новые техноло-гические образовательные платформы, позволяющие реализовать маркетплейс, персонализированный выбор программы, социальное обучение, геймификацию, симуляцию, воронку продаж и навигацию. Несомненно, возникнет необходи-мость в адекватном контенте для дополнительных образовательных программ при реализации микрообразования, современные средства визуализации, и, наконец, эксперименты с виртуальной и дополненной реальностью. Преподава-тель должен быть готов к этому будущему.

Понятно, что такое построение дополнительного образования потребует проведение изменений в среде самих его организаторов. Возникают вопросы: какими компетенциями должны обладать профессионалы дополнительного об-разования? как развивать эти компетенции? как и какие роли внедрять в допол-нительное образование и какой их «функционал»? как повлияет внедрение ро-лей в дополнительное образование на эффективность обучения?

Структурным подразделениям организаций дополнительного образования детей следует перейти от роли приёмщика заказов и активатора обучения, в ко-

торых доминанта заказчика особенно видна, к роли активатора результативности и создателя ценностей, которые по своей сути вырастают из понимания запросов клиентов, и тогда архитектором результативности и ценностей становится учреждение дополнительного образования. При этом происходит изменение ролей самих организаторов образования. Появляются и должны закрепиться роли лидера образования (клиентского менеджера), эксперта в предметной области (куратора образовательных решений), разработчика образовательных решений (преподавателя – новатора), эксперта по технологии обучения (технолога – новатора), менеджера программ.

Требования к клиентскому менеджеру включают консультирование клиентов по всем вопросам обучения и эффективную коммуникацию с клиентом – родителем. Такой вот маркетолог – аналитик, – бренд, продакт и эккаунт и соушел медиа – менеджер, с навыками копирайтинга и пиара в одном человеке. Он же специалист по трендам. Это уже скорое будущее.

Функционал эксперта в предметной области опирается на его знание предметной области в искусстве, культуре, спорте, туризме, достаточное для прямого диалога с профессионалами в данной области и для самостоятельной разработки или итогового редактирования учебных (исследовательских) материалов. Это специалист – предметник, плюс педагог, методолог и методист, исследователь, психолог и социальный работник.

Разработчик образовательных решений способен самостоятельно разработать (руководить разработкой) образовательного решения от снятия, замера потребностей клиента до оценки эффективности реализованного решения. Это образовательный криэйтор, контент – менеджер, медиадизайнер, с навыками координации информации и её оформления.

Эксперт по технологии обучения – это эксперт-исследователь профессионально владеющий определенной технологией обучения, позволяющей эффективным образом развивать, и использовать ее самостоятельно, а также консультировать коллег по ее применению. Это технолог в области преподавания, обучения, воспитания, строительства образовательного процесса.

И, наконец, менеджер проекта. Способный организовать все этапы реализации разработанной программы, разрабатывать и организовывать выполнение проекта как самостоятельно, так и в составе команды. Это проджект – менеджер, продюсер и креативный директор программы, ивент – менеджер и, в то же время, экономист, финансист и бухгалтер.

Вот здесь и обнаруживается необходимость в инновационной деятельности, педагогической и организационной инноватике, управлении изменениями и проектном управлении.

Инновация (анг. innovation – нововведение) – есть изменение внутри системы, такое создание и внедрение различного вида новшеств, которое порождает значимые прогрессивные изменения в социальной практике. Инноваций много. Одной из разновидностей социальных инноваций являются педагогические инновации [2].

Педагогическая инновация – это педагогическое нововведение; целенаправленное прогрессивное изменение, вносящее в образовательную среду новшества, улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом [3].

Педагогические инновации могут осуществляться как за счет собственных ресурсов образовательной системы, так и за счет привлечения дополнительных мощностей (инвестиций) – новых средств, оборудования, технологий, капитальных вложений и т. д.

Зачастую педагоги испытывают трудности в поиске педагогических новшеств, а ведь инновациями могут быть педагогические идеи, процессы, средства; методы, формы, технологии, содержательные программы и т. п.

Педагогическая технология – специальный набор форм, методов, приемов и способов обучения и воспитательных средств, системно используемых в образовательном процессе. Это один из способов воздействия на процессы развития, обучения и воспитания ребенка [4].

Вальдорф, Монтессори, Дальтон, интегральная и вузовская технология, технология индивидуализации, диалог культур и вероятностное образование и

т. д. – вокруг этих технологий можно создать сообщества приверженцев и последователей, клубы по интересам, коллаборации, они же – субъекты инноватики.

Инновации требуют определённого алгоритма. Это путь от – анализа к поиску, от разработки к освоению. Его должны отлично знать научные руководители программ и методисты учреждений образования.

Но инновации требуют и определённой мотивации, с чем должны согласиться и руководители образовательных организаций. Подтолкнуть к творческому саморазвитию можно нужным ориентиром.

Важно отметить, что дополнительное образование детей является частью системы общего образования, звено в цепи развития личности ребёнка. Организации дополнительного образования уже, по сути, являются инновационными, т. к. постоянно включены в творческую деятельность, они в постоянном поиске все новых и более совершенных педагогических технологий, приемов и методов воспитания и формирования личности ребёнка. Ведь ребёнка не обязывают, ему предлагают то, что его заинтересует!

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»/
2. Материал из Википедии – свободной энциклопедии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
3. Педагогический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pedagogical.academic.ru/>
4. Сулейманова Г.А. Доклад «Содержание инновационной деятельности педагогов в учреждении дополнительного образования детей». «Инфоурок». Онлайн занятие с репетиторами / Г.А. Сулейманова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/doklad-soderzhanie-i...>
5. Фильченко Т.Л. Статья «Становление и развитие системы дополнительного образования детей». Арт – талант. Академия развития творчества /

Т.Л. Фильченко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.art-talant.org/publikacii/26...>

6. Щетинская А.И. Теория и практика современного дополнительного образования детей: учебное пособие / А.И. Щетинская. Мин-во образования и науки РФ; Оренбург, гос. пед. ун-т. – Оренбург: Изд-во ОПТУ, 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cdod5.ru/images/DOPOLNITELNOE_MEN...