



## **Европейская экономическая комиссия**

Комитет по экологической политике

**Руководящий комитет Европейской  
экономической комиссии Организации  
Объединенных Наций по образованию  
в интересах устойчивого развития**

**Восьмое совещание**

Женева, 21 и 22 марта 2013 года

Пункт 2 b) предварительной повестки дня

**Осуществление третьего этапа Стратегии ЕЭК ООН  
для образования в интересах устойчивого развития:  
прогресс, достигнутый в содействии повышению  
компетенции преподавателей в области образования  
в интересах устойчивого развития**

### **Расширение возможностей преподавателей в интересах достижения устойчивого будущего: инструментарий для рабочих совещаний по вопросам политики и практики в целях повышения компетенции в области образования в интересах устойчивого развития**

#### Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Образование в интересах устойчивого развития: целостный подход к предвидению изменений, позволяющий реализовать преобразования.....	1–7	3
II. Содействие изменениям: рабочее совещание как катализатор процесса изменений .....	8–23	5
A. Введение .....	8–10	5
B. Первый этап – предварительная работа с участниками .....	11–18	6
C. Второй этап – проведение рабочего совещания .....	19–20	10
D. Третий этап – последующие действия .....	21–23	11

III.	Таблица Компетенций .....		13
IV.	Рабочее совещание .....	24–32	15
V.	Члены Группы экспертов по компетенциям .....		18
VI.	Мандат и работа Группы экспертов .....	33–34	18

## **I. Образование в интересах устойчивого развития: целостный подход к предвидению изменений, позволяющий реализовать преобразования**

*"Оптимизм – это вера, которая помогает добиться результата. Невозможно что-то сделать без веры и уверенности". – Хелен Келлер*

1. 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.

2. 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" (ECE/CEP/AC.13/2011/6)<sup>1</sup>.

---

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

3. 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.
4. 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.
5. 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 пропагандистов 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.
6. 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.

7. 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 уровне.

## **II. Содействие изменениям: рабочее совещание как катализатор процесса изменений**

### **A. Введение**

8. 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.

9. 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:

- a) предварительная работа с заинтересованными сторонами;
- b) проведение рабочего(их) совещания(ий);
- c) последующая деятельность.

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

- a) необходимо начинать работу там, где находятся основные заинтересованные участники: нужно выявить по мере возможности их мотивации и обеспечить учет волнующих их вопросов;
- b) нужно понять контекст и отталкиваться от него: принимать во внимание и задействовать уже имеющиеся структуры и использовать текущие процессы/инициативы;

с) следует распределять ответственность по всему процессу – это позволит выработать чувство личной сопричастности и повысить эффективность обучения участников, что обеспечивает неразрывность всего процесса;

д) 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;

е) необходимо обеспечить эффективное планирование проектов в рамках всего процесса – при решении текущих задач сохранять стратегическую ориентацию на долгосрочные цели;

ф) следует иллюстрировать Компетенции на конкретных примерах (подкреплять слова делами) – нужно, чтобы те качества, которые указаны в Компетенциях, отражались в методах реализации процесса;

г) 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.

## **В. Первый этап – предварительная работа с участниками**

11. 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: а) определение целей; и б) стратегическое позиционирование.

### **Определение целей**

12. 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 консультироваться, прежде чем для рабочего совещания будет выработана четкая цель, с которой согласятся другие?

### **Стратегическое позиционирование**

13. 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.

14. Главное при выполнении вышеуказанной задачи выявить:

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

15. Эта информация позволит:

- a) 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;
- b) 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;
- c) обеспечить непрерывность процесса в период после рабочего совещания;
- d) обеспечить согласованность с другими процессами;
- e) наладить партнерские связи в целях эффективного использования ресурсов (включая материальную и моральную поддержку).

Вставка 1

#### **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.

16. 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 2

**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.

17. На этом этапе может быть принято решение провести рабочее совещание встык 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.

18. Некоторые важные моменты, которые следует взять на заметку:

a) 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;

b) помимо общения с людьми, необходимо использовать стратегические документы для понимания приоритетов развития, социальных и экологических проблем, образовательных тенденций и промышленных трендов;

c) 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 3, 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;

d) важным элементом подготовки к рабочему совещанию является пробуждение к нему активного интереса. В свете знаний, полученных с помощью анализа заинтересованных участников, основным участникам можно направлять 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.;



е) 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.

### Вставка 3

#### **Анализ контингента заинтересованных участников и диалог с ними**

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:

а) *ответственность* – заинтересованные участники, которые несут юридическую, стратегическую, оперативную и финансовую ответственность за определение/разработку результатов процесса обучения;

б) *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;

в) *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);

г) *зависимость* – те, кто прямо или косвенно затрагиваются структурной основой компетенций (например, обучающиеся, учителя, работодатели);

е) *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.

<i>Тип заинтересованного участника</i>	<i>Заинтересованные участники</i>	<i>Первичный/вторичный</i>	<i>Вопросы, вызывающие обеспокоенность</i>
--	-----------------------------------	----------------------------	--

Ответственность

Представительство

Влияние

Зависимость

Расширение возможностей

2. *Анализ вопросов, вызывающих беспокойство*

Необходимо провести анализ и определить приоритетность вопросов, вызывающих беспокойство, 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.

### **С. Второй этап – проведение рабочего совещания**

19. 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.

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

a) следует предусмотреть на самом раннем этапе определенное время для налаживания взаимоотношений между людьми. Установление таких знакомств, возможно, является ключом к успешному результату;

b) 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;

c) Компетенции предусматривают не дидактическую или лекционную форму обучения, а активный и интерактивный образовательный процесс; попытайтесь смоделировать Компетенции в структуре рабочего совещания;

d) 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.

## Вставка 4

**Работа в обратном порядке по принципу "от целей к действиям"**

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:

- a) предвидение искомого результата;
- b) оценку нынешней ситуации и анализ разрыва между текущей реальностью и целью;
- c) 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.

**D. Третий этап – последующие меры**

21. 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.

22. 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.

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

### III. Таблица Компетенций

	<i>Целостный подход Интеграционное мышление и практика</i>	<i>Предвидение изменений Прошлое, настоящее и будущее</i>	<i>Реализация преобразований Люди, педагогика и системы образования</i>
<b>Учиться, чтобы знать</b>  <i>Преподаватель понимает...</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основы системного мышления</li> <li>• то, как функционируют природные, социальные и экономические системы и каким образом они могут быть связаны друг с другом</li> <li>• взаимозависимый характер связей внутри нынешнего поколения и между поколениями, а также между бедными и богатыми и людьми и природой</li> <li>• свое личное мировоззрение и свои культурные представления и стремится понять мировоззрение и культурные представления других людей</li> <li>• связь между устойчивым будущим и тем, что мы думаем, как мы живем и работаем</li> <li>• свои собственные действия и мысли в отношении устойчивого развития</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• глубинные причины неустойчивого развития</li> <li>• что устойчивое развитие является эволюционирующей концепцией</li> <li>• безотлагательную необходимость перехода от неустойчивой практики к продвижению качества жизни, равенства, солидарности и экологической устойчивости</li> <li>• важность постановки проблем, критического осмысления, предвидения и творческого мышления при планировании будущего и осуществлении преобразований</li> <li>• важность готовности к непредвиденным обстоятельствам и подхода, основанного на принятии мер предосторожности</li> <li>• важность научных доказательств как средства поддержки устойчивого развития</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• почему необходимо трансформировать образовательные системы, лежащие в основе обучения</li> <li>• почему необходимо изменить способы обучения/учения</li> <li>• почему необходимо готовить учащихся к принятию новых вызовов</li> <li>• важность использования опыта учащихся в качестве основы для преобразований</li> <li>• каким образом участие в решении реальных проблем способствует повышению результатов обучения и помогает учащимся добиваться практических результатов</li> </ul>
<b>Учиться делать</b>  <i>Преподаватель способен...</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создавать возможности для обмена идеями и опытом в контексте различных дисциплин/мест/культур/поколений без предрассудков и предубеждений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• критически оценивать процессы изменений в обществе и составлять концепцию устойчивого будущего</li> <li>• информировать о безотлагательной необходимости перемен и внушать надежды</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способствовать развитию партисипативного и ориентированного на учащихся образования, развивающего критическое мышление и формирующее активную гражданскую позицию</li> </ul>

	<i>Целостный подход Интеграционные мышление и практика</i>	<i>Предвидение изменений Прошлое, настоящее и будущее</i>	<i>Реализация преобразований Люди, педагогика и системы образования</i>
<p><b>Учиться жить вместе</b></p> <p><i>Преподаватель работает с другими людьми таким образом, чтобы...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• работать с людьми, придерживаясь различных взглядов на дилеммы, проблемы, напряженность и конфликты</li> <li>• "подключить" учащегося к его локальной и глобальной сферам влияния</li> <li>• активно взаимодействовать с различными группами независимо от поколений, культур, мест и дисциплин</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• облегчить оценку потенциальных последствий различных решений и действий</li> <li>• использовать природную, социальную и городскую среду, включая свое учреждение, в качестве контекста и источника обучения</li> <li>• способствовать появлению новых взглядов на мир, ориентированных на устойчивое развитие</li> <li>• способствовать согласованию альтернативных вариантов будущего</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оценить результаты учебы с точки зрения изменений и достижений, имеющих отношение к устойчивому развитию</li> <li>• поставить под сомнение неустойчивую практику в рамках всех систем образования, в том числе на институциональном уровне</li> <li>• помочь учащимся прояснить путем диалога свое собственное мировоззрение и мировоззрение других людей и признать существование альтернативных базовых концепций</li> </ul>
<p>Учиться быть</p> <p><i>Преподаватель – это человек, который...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• знает и принимает различные дисциплины, культуры и взгляды, включая знания и мировоззрение коренных народов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• стремится внести позитивный вклад в жизнь других людей и их социальную и природную среду как на местном, так и на глобальном уровнях</li> <li>• желает предпринимать продуманные действия даже в неопределенности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• готов поставить под сомнение представления, лежащие в основе неустойчивой практики</li> <li>• способствует процессу обучения и участвует в нем</li> <li>• является критически мыслящим практическим работником</li> <li>• вдохновляет на творчество и инновации</li> <li>• работает с учащимися так, что это ведет к формированию позитивных взаимоотношений</li> </ul>

## IV. Рабочее совещание

24. 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.

25. 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.

26. При разработке рабочего совещания по компетенциям преподавателей важно:

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

27. Цели этого типового рабочего совещания состоят в том, чтобы:

- a) представить заинтересованные стороны, а также их ожидания;
- b) разъяснить роль ОУР и Компетенций в процессе преобразования обществ;
- c) продумать и концептуально наметить будущую перспективу за счет стратегического позиционирования ОУР в национальной образовательной системе, а также определить потенциальное место для Компетенций;
- d) 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;
- e) составить план будущего.

Вставка 5

### **Программа рабочего совещания**

#### **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.

### **Заседания и виды деятельности в рамках рабочего совещания**

#### *Заседание 1: Представления заинтересованных сторон и их ожиданий*

28. Целями данного заседания являются:

- а) предоставить участникам возможность представиться, а также предложить им подумать об их мотивах и ожиданиях;
- б) 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*

29. Цели второго заседания:

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

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

30. Цели третьего заседания:

- a) разъяснить место, которое занимает/может занимать ОУР в рамках существующего законодательства (образовательные стратегии, нормативно-правовые рамки, учебные программы и т.д.);
- b) определить исходную точку для Компетенций в действующем законодательстве;
- c) 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*

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

- a) в рамках профессиональной сферы деятельности разработчиков политики различных уровней;
- b) в существующей образовательной практике.

*Заседание 5: Планирование будущих мер*

32. Цели пятого заседания:

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

## V. Члены Группы экспертов по Компетенциям

<i>Фамилия, имя</i>	<i>Страна/учреждение/организация</i>
Алин Боури-Адамс	ЮНЕСКО
Инка Борман	Германия
Каталин Кжипан	Венгрия
Зинаида Фадеева	Университет Организации Объединенных Наций (УООН)
Лайма Галькуте	Литва
Анна-Мария Хофман	Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ)
Юрий Мазуров	Российская Федерация
Манана Ратиани	Грузия
Леонард П. Ривард	Канада
Майкл Скуллос	Греция
Татьяна Шакирова	Центральноазиатская рабочая группа по проблемам экологического образования и образования в интересах устойчивого развития
Вилли Слерс	Бельгия
Магдалена Сванстрём	Швеция
Даниэлла Тилбери	Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии
Рональд Торни	Ирландия
Роэл ван Рай/Антуан Хидевельд	Нидерланды
Поль Вар	Панъевропейская коалиция экологических гражданских организаций (Европейский ЭКО-форум)

## VI. Мандат и работа Группы экспертов

33. Стратегия ЕЭК ООН в интересах ОУР включает 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 отсутствие компетенций у преподавателей зачастую является узким местом на пути к реализации ОУР, и согласились с тем, что одним из приоритетов будущей деятельности по осуществлению Стратегии должно являться развитие компетенций в области ОУР для преподавателей. В ответ на высказанную таким образом озабоченность Руководящий коми-

тет 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:

а) 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;

б) 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.

34. В состав Группы экспертов вошли представители, назначенные государствами-членами и партнерами из всего региона ЕЭК. Они включают представителей академического сообщества, государственных должностных лиц и экспертов из международных и неправительственных организаций. Группа провела в период 2009–2010 годов пять совещаний для разработки Компетенций. На своем седьмом совещании Руководящий Комитет поручил Группе разработать инструментарий для рабочих совещаний по вопросам политики и практики в области Компетенций для ОУР. С этой целью Группа экспертов провела шестое совещание в марте 2012 года. Эти совещания были организованы правительством Швеции/Лундский университет; Лимерикским университетом; правительством Нидерландов; и секретариатом ЕЭК по вопросам ОУР.