

## МОДЕЛИ ЭКСПЕРТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

М.В. Литвиненко, В.В. Абросимов, Н.Н. Сельманова

В работе описаны модели стратегического, оперативного и комплексного механизмов организации и проведения экспертизы в вузе. Исследование проведено на примере экспертизы учебно-методических комплексов. Такой вид экспертной деятельности относится к решению задач оценки и гарантии качества высшего образования. В связи с тем, что образовательная система является социальной и эволюционирует, для исследования особенностей ее функционирования является обоснованным использование теории эволюционных систем, предоставляющей аппарат исследования в виде упрощенных моделей механизмов (архетипов) управления развитием и функционированием социально-экономических систем.

В структуре образовательной системы выделяются следующие компоненты: цели и задачи, определяющие деятельность системы; содержание обучения и воспитания; педагогические кадры, обеспечивающие реализацию целей и задач обучения и воспитания; научные кадры, обеспечивающие научно обоснованное функционирование системы; ученики, обучение и воспитание которых – основная задача системы; материально-техническое обеспечение; финансовое обеспечение системы и показателей ее эффективности; организация и управление. В узком смысле, образовательную систему можно определить как систему, в которой осуществляются образовательные процессы, и рассматривать механизмы ее функционирования на примере вуза [1].

При всем многообразии трактовок экспертизы, экспертиза имеет статус метода научного познания. Экспертиза часто применяется в сочетании с другими способами познания, но имеет ряд отличий от них. От собственно научных исследований экспертиза отличается своими задачами: если научные исследования ориентированы, прежде всего, на получение нового знания, то главный смысл экспертизы состоит в прояснении данной реальности как таковой. По сравнению с мониторингом экспертиза менее технологична, менее ориентирована на нормы и стандарты, а более – на ценности и смыслы. Не сводится экспертиза и к проверке и оценке, хотя оценочная функция экспертизы очень важна. Существенно отличается экспертиза и от классического эксперимента: последний обязательно предполагает влияние на естественный ход событий и контроль над «основными переменными»; экспертные же процедуры, наоборот, стремятся минимизировать вмешательство.

По сравнению с другими сферами, например, юриспруденцией или экологией, образование можно считать относительно новой и не освоенной сферой приложения экспертной деятельности. Экспертизе подвергаются образовательные проекты и опытно-экспериментальная работа, программы развития образования и нормативно-правовые документы, педагогическая деятельность учителей в ходе аттестации и их инновационные разработки, авторские программы и учебно-методические комплексы.

Экспертиза учебно-методических комплексов (УМК) является фактором развития образовательного учреждения. Чтобы развиваться в условиях ускоряющихся изменений, образовательное учреждение в лице руководства и члены педагогического коллектива (в рассматриваемом случае – эксперты и преподаватели, подготавливающие УМК) должны быть дальновидными, адаптивными и самоорганизующимися, учитывать последствия принимаемых решений, влияние изменений и случайных факторов.

Конечная цель экспертизы учебных и контрольно-измерительных материалов – качественное предоставление образовательных услуг. Вместе с тем, заинтересованные лица получают шанс на реализацию своих собственных целей. В этом заключается основа согласования интересов образовательного учреждения и его дальновидных элементов (экспертов и педагогов). Очевидно, что образовательное учреждение – это многоуровневая система, для которой характерно наличие людей на разных уровнях иерархии. В повседневной практике трудно детально анализировать такой сложный механизм. Для того чтобы принимать решения, нужно использовать предельно упрощенные, качественные модели механизмов, называемые архетипами. Архетипы – это формальные модели для исследования и разработки механизмов функционирования дальновидных систем. Образовательная система (образовательное учреждение) – дальновидная система, поскольку стремится повысить качество предоставления образовательных услуг, и тем самым свою конкурентоспособность, в частности, за счет сертификации и экспертизы материалов учебного назначения.

В общем случае механизм функционирования – это совокупность правил и процедур прогнозирования, планирования, регулирования и стимулирования, направленных на достижение той или иной цели [2]. Организационный механизм проведения экспертизы в вузе – один из механизмов функционирования образовательного учреждения с перечисленным набором правил и процедур. Опишем механизмы экспертизы в виде упрощенных моделей – архетипов экспертизы. Они позволят осуществлять контроль за процессом экспертизы не с традиционно директивных позиций, а на уровне научно обоснованной и практически выверенной политики, способствующей достижению поставленных целей, и в целом конкурентоспособности учебного заведения.

Предпосылкой для построения организационных механизмов является тот факт, что руководство образовательного учреждения воздействует на экспертов и педагогов, которые избирательно воспринимают и перерабатывают эти воздействия. В свою очередь эксперты и педагоги активно воздействуют на руководство. Отсюда адаптивная и одновременно адаптирующая активность всех участников экспертизы. В ходе взаимодействия экспертов и педагогов с руководством образовательного учреждения и образовательной средой согласовываются их требования и ожидания. Адаптация руководства осуществляется на основе его обучения. Все это возможно и осуществляется в ходе решения возникающих сопутствующих вопросов и проблем, связанных с организацией и осуществлением экспертизы.

В общем случае основными функциями или процедурами функционирования и развития системы, согласно теории дальновидных систем, являются адаптивное прогнозирование на основе обучения (I), выделение ресурсов для развития (Q), планирование ( $\pi$ ), стимулирование (f). В совокупности они представляют адаптивный механизм функционирования (АМФ)  $s = (I, \pi, Q, f)$ .

В нашем случае базовой моделью для построения адаптивной развивающейся организации – образовательного учреждения – является двухуровневая система «Руководство образовательного учреждения – преподаватели, эксперты» (рис. 1). В этой системе руководство: 1) использует процедуру I для формирования прогноза  $a_t$  желаемого результата экспертизы; 2) на основе этого прогноза распоряжается имеющимися временными и финансовыми ресурсами, в совокупности образующими ресурсы  $u_t$ , распределяемые с помощью процедуры Q; 3) планирует и стимулирует деятельность преподавателей и экспертов с помощью процедур  $\pi$  и f соответственно.

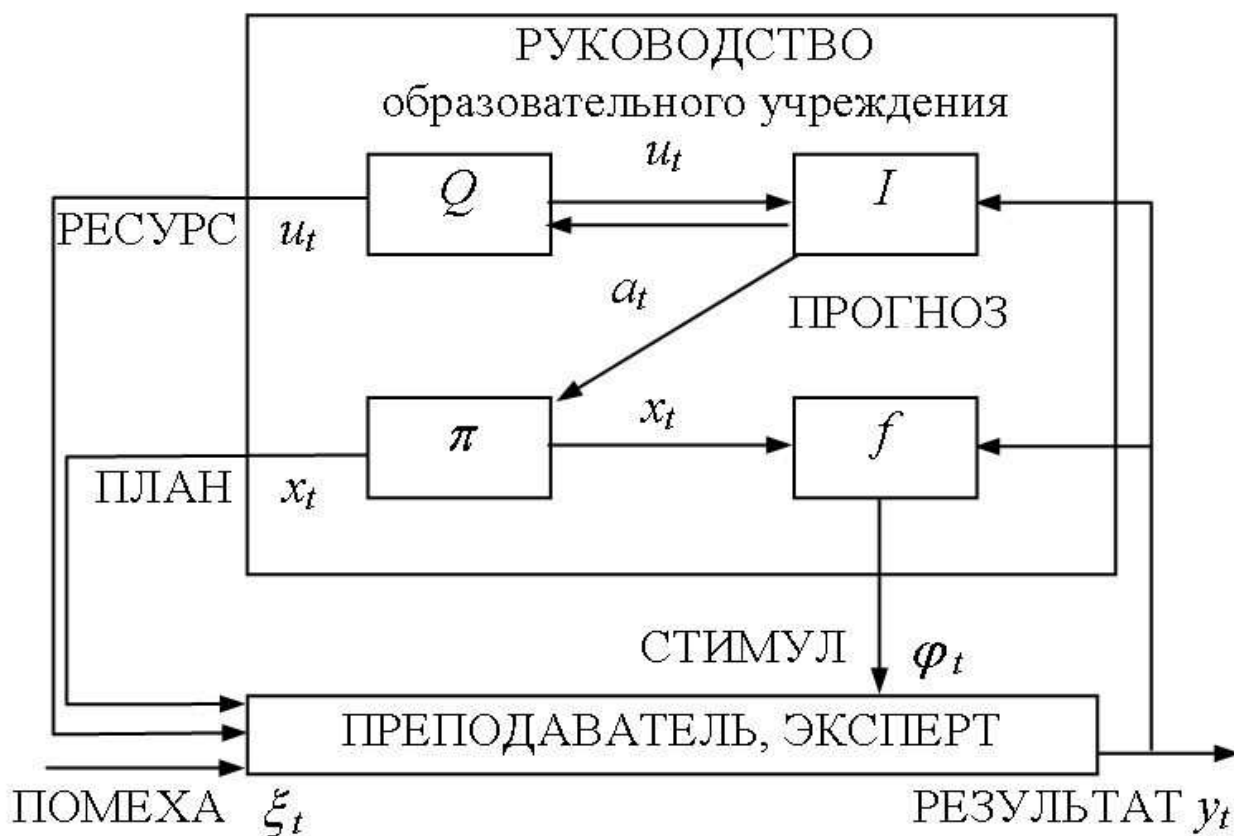


Рис. 1. Базовый архетип экспертизы (взаимодействие руководства образовательного учреждения с преподавателями и экспертами)

Прогнозирование представляет собой специальное исследование перспектив какого-либо явления, вероятностное суждение о возможных состояниях явления в будущем. Нормативное прогнозирование сводится к определению возможных путей решения проблем с ориентацией на заданные критерии. На этом этапе организации экспертизы УМК осуществляется прогноз взаимосвязанных моментов: какое количество учебно-методических комплексов нужно подвергнуть экспертизе и в каких предметных областях; исходя из этого, сколько экспертов и в каких предметных областях будет задействовано; сколько денежных средств потребуется для проведения экспертизы, в том числе на оплату работы экспертов.

На основе прогноза осуществляется не только процедура распределения финансовых и человеческих ресурсов Q (например, составление смет), но и процедура планирования  $\pi$ . Планирование связано с разработкой плана достижения поставленных целей и носит стратегический характер. Предназначение плана – упорядочить

экспертную деятельность, обеспечить выполнение таких требований к проведению экспертизы, как планомерность, систематичность и управляемость. Результаты планирования закрепляются в методике проведения экспертных работ.

Процедура стимулирования (f) направлена на активизацию экспертной деятельности с целью достижения прогнозируемых целей и планируемых результатов. Стимулирование связано с оценкой деятельности экспертов и осуществляется посредством премирования, назначения надбавок к основному окладу и т.п. В условиях отсутствия или недостаточности денежных средств на работу экспертов, процедуры стимулирования необходимо связывать с включением часов работы в качестве эксперта в расчет нагрузки преподавателя, выступающего внутренним экспертом. Тогда на этапе прогнозирования и планирования осуществляется и нормирование трудозатрат по проведению экспертизы.

На основе базового архетипа экспертизы можно строить более сложные модели механизмов функционирования. Например, при большом количестве участников процедуры экспертизы (преподавателей, подготовивших УМК, экспертов) или в условиях необходимости быстрого проведения экспертизы растет сложность функций управления. Для упрощения организуется трехуровневая система, на верхнем уровне которой находится руководство образовательного учреждения, осуществляющее функции развития на основе стратегического планирования с учетом имеющихся ресурсов и стимулирования. На среднем уровне – эксперты, осуществляющие функции оперативного управления: текущее планирование и стимулирование. На нижнем уровне – преподаватели, представившие материалы на экспертизу.

Оперативный механизм экспертизы заключается в самоорганизации экспертов и преподавателей. Эксперты и преподаватели планируют свою совместную работу, опираясь на методику проведения экспертных работ, а стимулирование носит частный, поведенческий характер (варианты взаимоотношений членов педагогического коллектива).

Архетип, описывающий оперативный механизм экспертизы, – двухуровневая организация, в которой эксперт осуществляет оценивание на основе сопоставления установленных на этапе планирования норм  $a_t$  с фактическими представленными преподавателем материалами  $y_t$  (рис. 2). Стимулирование деятельности преподавателя  $st$  достигается, например, за счет положительного заключения эксперта.



Рис. 2. Архетип, описывающий оперативный механизм экспертизы

Тогда модель комплексного механизма организации и проведения экспертизы в вузе складывается из описанных архетипов (рис. 3).



Рис. 3. Модель комплексного механизма организации и проведения экспертизы в вузе

Применение в вузе описанных моделей экспертной деятельности апробировано в Московском государственном университете геодезии и картографии. Подтверждена их эффективность, что создает условия для обеспечения качества подготовки специалистов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. М.В.Литвиненко, Теоретические основы структурно-функциональной модели индивидуальной траектории обучения: монография / М.В. Литвиненко; под ред. Н.И. Рыжовой. М.: Раритет, 2007. 305 с.
2. В.В.Цыганов, Интеллектуальное предприятие: механизмы овладения капиталом и властью (теория и практика управления эволюцией организации) / В.В. Цыганов, В.А. Бородин, Г.Б. Шишкин. М.: Университетская книга, 2004. 768 с.