

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ СИНГАПУРА

Рассматриваются модели, поддерживающие профессиональный рост педагога в зарубежных странах. Акцентируется проблема использования возможностей стажировочной площадки в повышении квалификации. Анализ существующих практик сопровождения учителя в системе педагогического образования Сингапура позволил выявить эффективные механизмы такого сопровождения, представленные в этой статье.

Сегодня вопрос о профессиональном развитии учителя звучит особенно остро. Система поддержки профессионального роста учителей с присуждением категорий на основе формальных показателей признается неэффективной. Президент Российской Федерации В. В. Путин ключевым фактором развития всей системы общего образования в России назвал «необходимость создания условий для мотивации учителей, их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации» [1].

В образовательных системах многих развитых стран, опыт которых может быть полезен России, были предприняты значительные усилия для совершенствования профессионального роста учительства как на уровне нормативной базы, так и на уровне поддержки лучших практик сопровождения подготовки педагогов.

Рассмотрим, как организована поддержка профессионального роста учителя в некоторых развитых странах. В США педагог обязан постоянно профессионально совершенствоваться, в некоторых штатах закон предусматривает увольнение учителя, который не демонстрирует профессионального роста. Учитель может использовать перспективы карьерного роста: начиная с нулевой категории, он может повысить ее до 24 разряда. Соответственно растет и его зарплата. В европейских странах категорий для учителей не так много, как в США. Часто существует две шкалы: базовая (для выпускников вузов) и высокая (для учителей-мастеров). Например, в Великобритании молодой учитель, подтвердивший перед экспертами свои педагогические успехи, может добиться заработка в 26 тысяч

фунтов стерлингов в год. В дальнейшем, планируя свой карьерный рост, он составляет программу саморазвития, ежегодные задачи которой выполняет. Во Франции зарплата учителя зависит от того уровня, на котором он преподает. Введены уровни: начальная школа, средняя школа, агрехе (высокопрофессиональный учитель). На каждом уровне французский учитель должен пройти не менее 11 ступеней, причем разница в зарплате, соответствующей первой и последней ступени, очень значительная [2].

Составление плана собственного профессионального развития – первое, что должен уметь делать учитель. В США еще студентом будущий учитель начинает собирать портфолио своих профессиональных достижений с учетом требований конкурсной комиссии для поступления на работу в школу. Затем ежегодно учитель составляет план своего профессионального роста, подтверждает его выполнение и повышает разряд (и зарплату). В Германии педагог обычно составляет план на три года, определяет умения, необходимые для достижения намеченных целей, выбирает средства (семинары, тренинги). Такой план администрация согласует с планом развития школы. Достигнутые результаты учителя вместе с подтверждением успешного применения новых знаний и навыков проверяет эксперт, после чего, в случае успеха, учитель получает значительную прибавку к зарплате.

Важна постоянная работа учителя над собой в профессиональном плане. Такая работа должна идти на пользу и школе, и его ученикам. Сегодня аттестация учителей, присвоение новой категории в России происходит

часто формально (достаточно показать сертификаты о прохождении курса, фиксирующие сами факты – шаги по повышению квалификации). Другое дело – доказать, что полученные знания и умения учитель успешно использует на уроке. В этом случае требуется экспертиза не только отчетов учителей о реализации индивидуальных траекторий профессионального развития, но и предъявление самих результатов, фиксирующих улучшение качества профессиональной деятельности.

По словам И. Абанкиной, «сегодня в России обсуждается вопрос замены разрядов тремя или четырьмя профессионально-квалификационными группами, однако группы все равно будут означать некую усредненность, грубоватость подходов и оценок. Готовится профессионально-квалификационный справочник, с помощью которого можно будет ввести подгруппы внутри каждой квалификационной группы, а также отдать муниципалитетам право установления разрядов и поощрения по ним» [2, с. 3]. Тем не менее вопросы индивидуализации траекторий профессионального роста учителя, отбора и подготовки экспертов, способных оценить такие результаты, разработки критериев диагностики остаются открытыми.

Стоит отметить, что важны не только экспертиза результатов движения по траектории профессионального роста, но и поддержка, сопровождение учителя на этом пути. Правильно планировать свое профессиональное развитие многим учителям нужно учиться, и многих нужно учить. Определить дефициты, поставить задачи, подобрать этапы и скорость их прохождения, согласовать свои индивидуальные задачи с направлением развития школы – непростая задача для учителя (как для молодого, так и для опытного, по разным причинам). Специалистов, способных оказывать такую поддержку любому учителю, как правило, не готовят. Один из вариантов решения этой проблемы – подготовка на стажировочной площадке, где учителю особым образом и целенаправленно помогут выявить профессиональные дефициты, предложат пути их устранения, помогут освоить необходимый опыт и воплотить его в своей работе.

Такой взгляд на необходимое профессиональное развитие учителя соответствует гуманистической парадигме, поскольку профессиональное становление педагога тесно свя-

зано с обретением им себя, своего творческого начала, рефлексией, самонаблюдением. Реализация своей индивидуальности становится моментом достижения педагогической цели. При выборе стратегий обучения педагогов сегодня целесообразно ориентироваться на тренинги личностного развития, кооперативное обучение, обучение планированию карьеры, коммуникативные стратегии обучения, тренинги актуализации жизненного смысла и др.

Исследование сопровождения профессионального роста учителей в различных зарубежных системах образования выявило, что лучшие достижения есть там, где в центре системы находится учитель – качество его образования, преподавания и престижность педагогической профессии. Особенно интересен в этом плане опыт Сингапура.

Возможно, именно особое внимание к отбору в педагогическую профессию и отличной подготовке и поддержке учителей исключает проблемы профессионального выгорания и некачественности педагогов в Сингапуре. Ключевыми элементами системы качественной подготовки учителей в Сингапуре являются [3]:

Отбор на профессию. Министерство образования Сингапура тщательно отбирает будущих перспективных учителей из лучшей трети старшекласников. Отличные предметные знания считаются не менее важными, чем преданность педагогической профессии и желание учить любых детей. Отдельно отметим, что студенты обучаются так по крайней мере три года, получая стипендию в размере 60% от зарплаты штатного учителя. Интерес к профессии выявляется в ходе педагогической практики (teaching internship) и системы профессиональных проб.

Обучение. Все учителя обучаются по единой образовательной программе Сингапура в Национальном Институте Образования Наньянского Технологического Университета, после чего получают диплом или квалификацию в зависимости от уровня образования. Получить практические умения студентам помогает тесное взаимодействие между Институтом и школами, где учителя-мастера в качестве менторов обучают молодых учителей.

Вознаграждение. Каждый год Министерство Образования проверяет уровень стартовых зарплат и может изменить зарплату на-

чинающих учителей, если требуется повысить привлекательность профессии для выпускников школ. Зарплата учителя не растет только в зависимости от стажа работы, как в других профессиях, но существует много иных вариантов ее повышения.

Профессиональное развитие. Каждый учитель должен посвятить профессиональному развитию не менее 100 часов в год. Возможны разные варианты профессионального роста. Повышение квалификации на курсах в Национальном институте образования происходит в основном в области учебных предметов и педагогики. Успешно закончив их, учитель повышает свою категорию. Большая часть курсов повышения квалификации тесно связана со школьной тематикой, разработана школьными специалистами, хорошо знакомыми с проблемами в школе (например, низкие результаты по математике), или предлагает освоить новые методы обучения (например, метод проектов или новые возможности использования компьютерных технологий). В каждой школе есть фонд, который финансирует профессиональный рост учителей, включая поездки за границу. В конце 2010 года создан Центр учителей Сингапура с целью организации обмена лучшими педагогическими практиками.

Оценивание. Как и представители других профессий в Сингапуре, учителя также ежегодно подвергаются внешней оценке. Комиссия оценивает учителя по ряду параметров – вклад в академическое и личностное развитие учеников, отношения с родителями и сообществом, вклад в коллег и школу и др. Выдающиеся по этим параметрам учителя получают дополнительный бонус из фонда школы.

Карьерный рост. Педагогический талант в Сингапуре возвращается и оберегается. В течение трех первых лет преподавания учителей ежегодно оценивают с целью определения наиболее перспективной профессиональной траектории: учитель-мастер, учитель-специалист и учитель-лидер (каждая – с соответствующей добавкой к зарплате). Дальнейший профессиональный путь учителя включает этапы профессионального роста по выбранной траектории. Существует возможность перехода с одной траектории на другую, единственное условие – соответствие стандартам и требованиям траектории.

Административно Сингапур разделен на

четыре образовательных округа по семь школьных кластеров. Каждым кластером управляет суперинтендант, он контролирует деятельность директоров школ. В основе системы дифференциации зарплат учителей лежит Система управления повышением качества труда (EPMS – Enhanced Performance Management System). При ежегодной аттестации оцениваются: вклад педагога в академическую и личную успеваемость учащихся; уровень достигнутого им за год профессионального развития; его педагогический потенциал в перспективе; уровень сотрудничества с родителями и другими представителями сообщества; содействие профессиональному развитию коллег и самой школы.

Свой план профессионального развития учитель составляет в самом начале учебного года. Каждому учителю помогает тренер Департамента образования, который курирует процесс реализации этого плана. Итоговая аттестация включает анализ достигнутых за год результатов, письменные отзывы о работе учителя со стороны курирующего тренера и директора школы. В результате аттестации учитель получает итоговую оценку, к которой привязан уровень заработной платы в течение следующего учебного года [4].

Сегодня в школах Сингапура работает не менее 31000 учителей. Молодых учителей включают в процесс постоянного обучения. Одним из эффективных инструментов системы педагогического образования Сингапура является представленная в 2009 году концепция профессиональных обучающихся сообществ (Professional Learning Communities) для школ. Целью таких сообществ является обмен опытом между учителями с целью улучшения достижений учащихся.

Функцию повышения квалификации разных категорий педагогов в Сингапуре, в частности, выполняет Центр развития преподавания и обучения (Centre for Development of Teaching and Learning) при Национальном университете Сингапура. Программы современные, практикоориентированные, предназначены для учителей разных профессиональных траекторий. Рассмотрим для примера несколько предлагаемых программ, которые можно использовать на стажировочной площадке.

1. *Программа профессионального развития – преподавание (Professional Development Programme – Teaching).*

Эта программа предназначена для преподавателей вуза, стаж работы которых менее 3 лет. Основной модуль состоит из 24 часов интенсивной программы и практикума. Интенсивная программа проводится в течение трех дней (по 8 часов), акцентируя для педагогов различные аспекты процесса преподавания и обучения. Практикум обычно заключается в разработке небольшого исследовательского проекта под руководством ментора на тему, актуальную для самого педагога. Например, проект может заключаться в опробовании известной технологии обучения в новых условиях. Письменный отчет о проекте, составленный учителем, становится ядром его персонального портфолио в дальнейшем.

Дополнительно педагог выбирает элективный модуль или модули в зависимости от своих потребностей и интересов. Обучение в рамках этих модулей должно составить не менее 16 часов. Приведем для примера элективные курсы, которые предлагались летом 2015 года: *Как научиться планировать результаты обучения; Интерактивное преподавание для активного обучения: Что? Почему? И как?; Промежуточное оценивание на пользу ученикам; Как построить смешанное обучение, мотивирующее учащихся* и др. Ведут курсы в основном преподаватели Центра, иногда – иностранные специалисты. Общая продолжительность обучения по данному курсу – 48 часов.

2. *Программа продолженного профессионального развития* (Continuing Professional Development Programme) [5].

Целями этой программы для педагогов являются актуализация современных тенденций в педагогике, распространение успешных практик и техник преподавания, повышение профессиональной уверенности учителей с целью развития рефлексии и инновационной педагогики. Данная программа состоит из двух частей: программы совершенствования и дополнительной программы.

Программа совершенствования состоит из серии двухчасовых диалогов или мастерских. Темы разные, но обязательно имеют отношение к одной или нескольким следующим категориям:

1) Школьные практики: учебные умения (эффективная лекция, интерактивная лекция, проведение семинара / лабораторного занятия); механические устройства и средства для проведения лекций (звук, скорость речи, вариативность речи, язык жестов); мето-

ды классного менеджмента; интеграция виртуальной среды в обучение (эффективное использование PowerPoint, аудиовизуальные средства и пр.).

2) Средства обучения и оценивания: педагогически эффективные актуальные практики и средства достижения различных результатов обучения (составление расписания, обучающие материалы, составление плана урока, методы оценивания, эффективное использование технологий обучения).

3) Методологические принципы: принципы, лежащие в основе эффективных практик – активное обучение, обучение в сотрудничестве, интерактивное обучение, проблемное обучение, кейс-стади и пр.

4) Результаты обучения высокого уровня: доказательные знания, перенос знаний, критическое мышление, решение креативных задач, проведение исследования и пр.

5) Вопросы психологии образования и теории педагогики (макрокатегории): образовательные парадигмы, конструктивизм, теории обучения, теории знания, цели высшего образования, анализ деятельности учителя и пр. Эта тематика предназначена для методистов, управляющего звена вузов и педагогов, принимающих карьерные решения.

Вспомогательная программа дает возможность дополнительной научно-педагогической деятельности, распространения педагогического опыта на кафедре, факультете, в университете. Такая работа проводится в виде мастерских и семинаров, участия в конференциях и/или написания/публикации научных статей.

Другой проект – «Технология в педагогике» (Technology in Pedagogy), также организованный Национальным университетом Сингапура, предлагает педагогам объединиться для обмена опытом успешного внедрения имеющихся инструментов в процесс обучения, чтобы сделать его более эффективным и интересным для учащихся. Педагоги Университета в команде разрабатывают вопросы, связанные с применением инновационных технологий обучения. Подготовленные модули включают презентацию технологии обучения, серию высказываний в форме «вопрос-ответ» и дискуссию. Темы таких модулей говорят сами за себя: *Виртуальный Выготский: использование технологий для поддержки обучения; Обучение в сотрудничестве с использованием Google Docs & Maps; Использо-*

ние технологий Apple для обучения; Использование SMS для повышения мотивации учащихся во время лекций; Преподавание в большом классе: спасительная технология; Использование Facebook для преподавания и обучения; Повышение академической репутации с помощью медиасреды и пр.

Особенно отметим проект по популяризации электронных портфолио педагогов [6], которые получили распространение в Великобритании в 2002 году, а затем стали активно использоваться в США, Азии и Европе. Цель учительского портфолио заключается в развитии устойчивого самосознания учителя и поддержке рефлексии на практике. Портфолио представляет собой электронную коллекцию оригинальных свидетельств об обучении и достижениях педагога, начиная с момента выбора профессии и на протяжении всего профессионального пути. Эта коллекция с обязательными элементами рефлексии служит средством индивидуального развития учителя и одновременно презентует учителя работодателю.

Основные «принципы портфолио» таковы:

1. Ответственность за свое обучение.
2. Кристаллизация учительской филосо-

фии (помогает лучше понять и усвоить изученное).

3. Построение концептуальной карты обучения и преподавания (помогает связать знания, полученные на разных учебных курсах, следить за своим профессиональным ростом, за достижением поставленных целей, за практическим применением полученных знаний).

4. Рефлексивная практика (результаты рефлексии и идеи портфолио видны другим участникам педагогической среды – студентам-сокурсникам, учителям-коллегам, менторам, наставникам из вуза, работодателям).

Система по созданию портфолио NleFolio для сингапурских учителей создана на базе платформы Google.sites.

Вариативность маршрутов повышения квалификации для учителей, доступность ресурсов для профессионального развития, ясные критерии этапов профессионального роста, внимание к индивидуальности учителя, его способностям и потребностям – необходимые вехи на пути к профессионально успешному учителю, уверенному в себе и в своих учениках. Такой учитель – залог успеха всей системы образования.

Л и т е р а т у р а

1. Путин В. В. О совершенствовании системы общего образования в России : выступление на Заседании Госсовета РФ 23 декабря 2015 года [электронный видеоресурс]. URL: https://www.youtube.com/watch?v=q_gMrrwWMg0 (дата обращения 31.12.2015).
2. Кириллова С. Индивидуальная образовательная траектория ... для учителя // Первое сентября. - 2008. - № 12 [электронный ресурс]. URL: <http://ps.1september.ru/article.php?ID=200801203> (дата обращения 12.11.2015).
3. Stewart, V. *How Singapore Developed a High-Quality Teacher Workforce*. Retrieved from <http://asiasociety.org/how-singapore-developed-high-quality-teacher-workforce/>
4. Шадрина Н. Нестандартный путь // Вести образования. - 21 августа 2014 г. - № 16 (99) [электронный ресурс]. URL: <http://vogazeta.ru/ivo/info/14296.html> (дата обращения 02.09.2015).
5. Centre for Development of Teaching and Learning at National University of Singapore (2015). *Continuing Professional Development Programme*. Retrieved from <http://www.cdtl.nus.edu.sg/cdpd/>
6. National Institute of Education [Singapore]. *Professional Practice and Inquiry e-Portfolio*. Retrieved from <http://www.nie.edu.sg/practicum/practicum-structure/professional-practice-and-inquiry>

Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ № 15-06-10679.