

О ЗАРУБЕЖНОМ ОПЫТЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ

Если обратиться к лучшей мировой практике, можно заметить, что в ведущих, с точки зрения развития образования, странах отбор на должность учителя осуществляется только из 30% лучших выпускников педагогических вузов. Причем из этой трети, например, в Южной Корее отбирают всего 5%, в Финляндии — 12%, в Сингапуре и Гонконге — 30% (не из общего числа, а всего лишь из трети).

Кроме того, особое внимание уделяется набору в учителя выпускников непедагогических вузов, причем лучших вузов. Для этого разрабатываются отдельные программы. Например, в Сингапуре этим занимаются и Министерство образования, и Национальный педагогический институт. В Финляндии Министерство образования разрабатывает несколько раундов педагогических центров для лучших выпускников.

О чем это говорит? На мой взгляд, только об одном — о престижности в развитых странах профессии учителя! Хочу заметить, что, по данным разнообразных международных исследований, престижность заключается не только в материальном содержании, но в особом социальном статусе профессии учителя и уважении к ней. Поэтому только лучшие из лучших и могут попасть в учителя; именно лучшие из лучших, да еще и пройдя определенные тесты.

И что важно, во всех странах с развитой системой образования поддержка начинающего учителя занимает особое место. В первую очередь, это, конечно, система наставничества и система оценки. Система оценки предполагает как портфолио учителя, которое он составляет сам, так и внешнюю оценку, то есть оценку этого портфолио как директором школы и педагогическим сообществом в целом, так и работодателем. И наконец, во всех развитых странах существует экзамен на должность учителя, который включает в себя тесты по педагогике, по предмету преподавания, включает эссе, которое определяет личностные качества человека, и так далее (в разных странах бывает по-разному).

Зарубежный опыт поиска эффективных форм содействия профессиональному становлению начинающего учителя представляет несомненный интерес. На необходимость разработки четко организованной системы поддержки начинающего учителя, которая бы помогла ему стать настоящим профессионалом, указывают в своих работах многие зарубежные исследователи.

Начинающий учитель, попадая в новую для него обстановку, сталкивается с рядом препятствий, которые ему необходимо преодолеть особенно в первые годы работы: приобщиться к новой для него культуре школы, научиться работать с ранее неизвестным ему учебным планом и контролировать дисциплину в классе. Эти и другие возникающие проблемы могут привести к разочарованию в профессии. Начинаящие учителя — это будущие профессионалы, и они не должны выполнять те же виды работ, что и опытные учителя, без поддержки со стороны соответствующих образовательных структур. Начинаящему учителю необходимо время от трех до четырех лет, чтобы усвоить необходимые компетенции, и еще несколько лет, чтобы достичь профессионализма.

Программы вхождения в профессию учителя могут значительно отличаться в разных странах, так как отражают потребности той или иной культуры, региона или общества, но их объединяют общие цели, например: улучшить качество преподавания, предотвратить отток перспективных начинающих учителей, способствовать личностному и профессиональному росту начинающего учителя, удовлетворять потребности конкретного школьного округа в учителях, прививать образовательную культуру начинающему учителю.

Но такая программа вхождения в педагогическую профессию должна стать неотъемлемым этапом непрерывного процесса профессионального развития, поддержки и сохранения начинающих учителей. Поэтому неслучайно сегодня так интенсивно обсуждается создание интернатуры. Зачем она нужна? Как раз для погружения начинающего учителя в ту среду, в которой ему предстоит работать, получения нового опыта путем наставничества и принятия собственного решения, хочет он быть учителем или нет, и в зависимости от этого принять собственную социальную позицию — хочет он работать в этой сфере или нет.

Хочу особо подчеркнуть роль педагогических университетов, которые должны сопровождать своего выпускника на всех ступенях его профессионального развития. Структуры дополнительного образования, находящиеся в системе крупных педагогических университетов, без сомнения, обладают большими возможностями для построения современной системы дополнительного профессионального педагогического образования.

Современные программы повышения квалификации специалистов в сфере образования характеризуются следующими основными признаками, обеспечивающими их конкурентоспособность: а) построение содержания на основе единства обогащения уже имеющихся базовых знаний и освоения принципиально новых знаний; б) выраженная «адресность» повышения квалификации; в) расширение среды повышения квалификации учителей, в которую помимо государственных образовательных учреждений включаются структуры различных форм собственности, внутрифирменной подготовки, а также сетевых форм повышения квалификации и переподготовки; г) наконец, разнообразие технологий обучения взрослых, способствующих развитию профессиональной компетентности.

Сравнение основных характеристик этих программ с характеристиками прогрессивного французского опыта позволяют обнаружить их соответствие.

Результаты сравнения свидетельствуют о наличии общих тенденций развития систем повышения квалификации, что открывает новые возможности в развитии отечественной

О накопительной системе повышения квалификации учителей

системы непрерывного образования, поскольку использование (адаптация) зарубежного опыта в целях решения актуальных задач развития отечественной системы образования предполагает обогащение сложившегося опыта включением нового знания, интеграции нового культурного опыта в собственную профессиональную культуру.