

УДК 331.36 + 37.08

DOI 10.25688/2312-6647.2020.24.2.10

**Е. С. Меркулова,
Е. Ю. Куломзина**

Система повышения квалификации учителя: анализ зарубежного опыта, основная проблематика и тенденции развития

В статье выделяются основные системные проблемы в области повышения квалификации учителя, анализируются зарубежные модели и возможности применения данных моделей повышения квалификации в российской образовательной системе.

Ключевые слова: система повышения квалификации; педагог; обучение; знания; компетенции.

В наше время в педагогической литературе застой отечественного образования часто связывают с его консервативностью, малой гибкостью и адаптивностью к происходящим, быстроразвивающимся и глобальным изменениям действительности [1]. Консервативность как одну из характеристик образования невозможно рассмотреть однозначно. С одной стороны, с помощью присущей консервативности в отечественной системе образования осталось достаточно большое количество традиций. И в то же время консервативность образования мешает реформированию и нововведению необходимых технологий, способных изменить систему образования к лучшему. Вопреки тому, что последние тридцать лет система отечественного образования пребывает в динамичном инновационном режиме развития, обширным количеством экспертов, ученых и практиков отмечается, что крупные проекты, системы модернизации, реформирования и развития отечественного образования не принесли желаемых результатов [2].

Имеется ряд универсальных проблем, с которыми сталкиваются педагоги всего мира. Например:

1. Отклонение располагаемых методов и средств деятельности и иных требований, предъявляемых к качеству обучения, уровня образования абитуриентов и образовательных организаций в целом.

2. Ограниченный уровень сформированности специальных компетенций с одной стороны, и неполнота побуждения к действию, к личностно-профессиональному росту, — с другой.

3. Противоречие научно-теоретических исследований в области педагогических подходов к обучению взрослых.

4. Сильная корреляционная связь между работой учебно-методического отдела (центра) и деятельностью педагога.

5. Сильная дифференциация по материально-технической базе и доступу к информационно-коммуникативным технологиям научно-педагогического состава учебных заведений [2].

Как заявляет большинство исследователей, учителя средних образовательных учреждений не раз сталкиваются с препятствиями, которые связаны с формированием процесса получения знаний и его оценки. Так, большое количество учителей сталкиваются с трудностями в сопоставлении планируемого к изучению данных (содержания обучения), средствах и формах осуществления развития обучения и способов проверки продуктивности протекания предполагаемого процесса. По аналогии, в некоторых работах делают акцент на необходимости преимущества учреждений высшего образования в организации системы повышения квалификации над достигающей силой для требований рынка [4]. Как следствие, планируется повысить долю вузов, играющих базовую роль для организации повышения квалификации.

Нынешний мир меняется гораздо быстрее, чем современное представление о нем. В разнообразии профессиональной деятельности величина основанных на науке знаний умножается такими темпами, что срок полураспада профессиональных умений снизился до полутора-двух лет, ежегодно возникает более 50 профессий, которые являются новыми для человека, многие виды высокопрофессиональной деятельности подвержены шаблонизации. В сформировавшемся социально-культурном положении можно понять, что программа и работа по повышению квалификации задерживаются перед инновационной педагогической практической деятельностью [5]. В то же время профессионально-личностное формирование и постоянное учебно-воспитательное образование, проявившееся сегодня в форме «образование через всю жизнь» является главным условием, ресурсом и потенциалом совершенствования не только российского образования, но и российского социума в целом. Не остаются без особого внимания и современные проблемы устройства системы повышения квалификации и национальная политика. Подходы к повышению квалификации педагогов закреплены в Федеральном законе № 273-ФЗ от 29 декабря 2012, а также в утвержденной Правительством РФ Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года и других государственных программах.

По оценкам проведенного BusinesStat маркетингового исследования, в 2019 г. объем рынка дополнительного профессионального образования (далее — ДПО) увеличился на 6,7 % и достиг уровня 628,6 млн акад. часов в год, при этом оборот рынка ДПО в РФ составил 103,8 млрд рублей (вырос на 12,4 % по сравнению с 2018 г.). Рост спроса услуг ДПО обусловлен рядом факторов:

несоответствие и/или недостаточность основного образования запросам рынка труда [3]; законодательно закреплённая обязанность повышения квалификации для работников сфер образования, здравоохранения и других отраслей; внедрение и распространение новых форм обучения (онлайн-обучение).

Результаты, которые получили при помощи теоретического анализа, основанного на научных принципах, публикациях и нормативных документах, отчётов работы системы повышения квалификации в РФ, позволили классифицировать ее недостатки и на их основе выделить несколько важных показателей продуктивного процесса повышения квалификации педагогов в современных, часто меняющихся условиях.

В качестве таких показателей были выбраны следующие: опережающее (тактико-стратегическое) повышение квалификации как удовлетворение образовательных потребностей педагогов; текущее повышение квалификации; подходы к повышению квалификации в зависимости от ситуации (необходимость проведения занятий по вновь введенным дисциплинам); реализация принципа непрерывности образования; персонализация повышения квалификации в осуществлении личностно-ориентированного, индивидуализированного, дифференцированного обучения; наличие множества различных форм повышения квалификации и доступность их использования; гибкость, своевременность и переменчивость содержания курсов повышения квалификации в связи с динамикой деятельности учителя; выбор программ и форм повышения квалификации для развития разного рода компетенций педагога; современность и своевременность повышения квалификации (научная и обоснованная взаимосвязь повышения квалификации и изменений образовательной политики, условий общества, социально-культурных изменений и отражений зависимости этих изменений образовательного пространства в содержании повышения квалификации педагогов).

Направление повышения квалификации в настоящее время учитель выбирает преимущественно самостоятельно, ориентируясь как на собственные интересы в развитии своих компетенций, так и на временные, финансовые и территориальные возможности педагога.

С целью понимания тенденций и важности развития системы повышения квалификации был проведен опрос учителей ГКОУ КШИ № 1 (Государственное казенное общеобразовательное учреждение города Москвы Кадетская школа-интернат № 1 «Первый Московский кадетский корпус») на предмет того, какую из сторон системы повышения квалификации, по их мнению, необходимо развивать, результат анализа в процентах приведен на рисунке 1.

Как видно из результатов, большинство педагогов считают необходимым развивать информационную базу систем повышения квалификации, то есть совершенствовать технико-технологические аспекты повышения квалификации, легкость и доступность информационной среды для педагога.

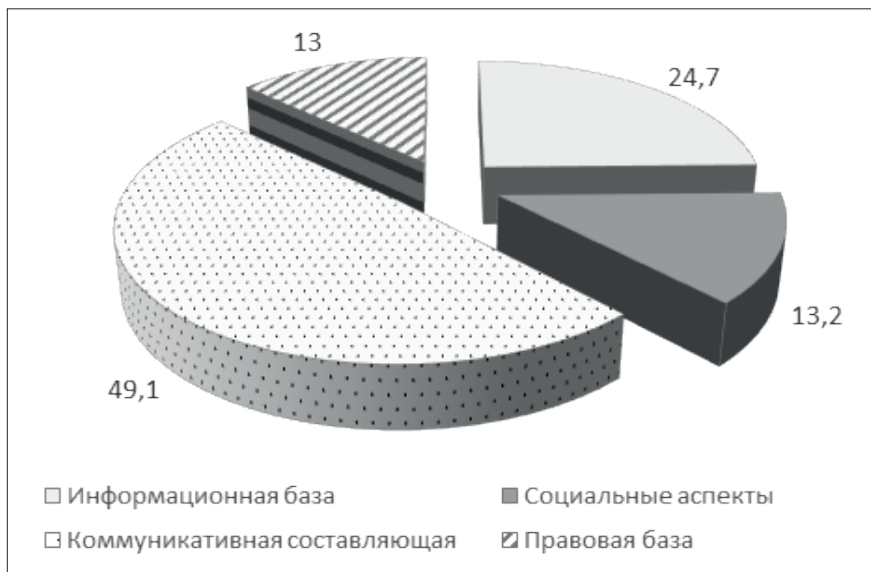


Рис. 1. Результаты опроса педагогических работников кадетской школы-интерната № 1 «Первый Московский кадетский корпус», %

Также важна и коммуникативная сторона. Многие учителя отметили необходимость включения в курсы повышения квалификации обучающихся роликов, аудиозаписей и научных фильмов.

Отдельное внимание педагоги обратили на профессиональные трудности в освоении новых компетенций, обозначенных в профессиональном стандарте. По мнению учителей, также есть проблема при оценке образовательных программ дополнительного образования на предмет развития нужных компетенций педагога: вопрос заключается в обширности требуемых компетенций и способности программы благодаря ее форме и содержанию развить данную компетенцию в процессе обучения.

В итоге в нынешних условиях обучение взрослых в системе дополнительного образования должно включать в себя уже имеющийся потенциал жизненного и профессионального опыта каждого обучаемого, усовершенствованные формы и новейшее содержание.

В ходе совершенствования российской системы повышения квалификации необходимо использовать международный опыт: в разных странах мира к дополнительному обучению педагогов подходят по-разному, однако есть точки соприкосновения и общие стороны: общепринятым считается первоначальное обучение для педагогов с опытом менее года. За такими учителями обычно закрепляется куратор, который помогает с распределением учебной, методической, воспитательной нагрузки. Бывает обратная ситуация, когда опыт у педагога есть, а уровня педагогического мастерства не хватает, чтобы увлечь обучающихся, удержать их внимание, тем самым передать и закрепить

необходимые знания. Таким сотрудникам необходимо пройти школу педагогического мастерства, обратить внимание на психологическую грань проведения занятий [4].

В сегодняшних реалиях в большинстве стран встает вопрос: повышение квалификации учителя — это их обязанность или право. И ответ неоднозначен: в Великобритании и Германии повысить свою квалификацию педагоги обязаны, а во Франции и Испании — это их право. Также интересно, что шведские учителя занимаются подготовкой самостоятельно, в условиях отсутствия контроля и жесткой оценки. А, например, японские педагоги находятся под пристальным наблюдением государственных органов, ответственных за качество образования [2].

Отдельным вопросом педагогического процесса является роль учителя. Ведь педагог может быть ключевой фигурой в процессе передачи знаний, а может выступать лишь в роли контролирующего и ограничивающего механизма. Например, во Франции учитель — это своеобразный контролер, а в Великобритании как раз наоборот: учитель — ведущий в образовательном процессе, который устанавливает рамки, дает необходимые знания и развивает умения.

Таким образом, с выделенными проблемами повышения квалификации преподавателей ведется поиск научных идей, развитие и формирование новых концепций, методов, форм и моделей, которые бы отвечали современным культурно-образовательным условиям. Следует обратить внимание, что важную роль в этом процессе играет государство, которое законодательно мотивирует учителей повышать свою квалификацию. При этом используются разные методы, среди которых можно выделить: возможность путешествия за границу для обмена опытом, предоставление методических материалов и учебного отпуска, отведенного на обучение и повышение квалификации; проведение конкурса «Учитель года»; денежные компенсации для учителей (в Японии учителя, которые занимаются самообразованием, получают пособие в размере 10 % от их заработка в месяц) и др.

Анализ теоретической литературы позволяет выделить несколько программ и направлений, которые считаются наиболее эффективными:

1. Необходимость более тесного взаимодействия систем среднего и высшего образования с целью усовершенствования методик преподавания, обмена опытом и теоретическими знаниями. (Соединенные Штаты Америки).
2. Усиленное взаимодействие между учреждениями среднего образования, проведение соревновательных мероприятий на постоянной основе. (Великобритания).
3. Создание государственных областных центров повышения квалификации (Франция).

В рамках данной работы необходимо отметить, что проблематика в области повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров

обсуждается на различных уровнях власти практически во всех развитых странах. В повышении эффективности образовательной системы учителей заинтересованы различные участники этого процесса.

В первую очередь таким участником является государство и образовательные учреждения, которые обеспечивают работу педагога и понимают необходимость обновления его знаний и умений. Другая сторона — это сам педагог, который нуждается в личностном и профессиональном росте.

Одной из насущных проблем является и качество предоставляемых рынком ДПО услуг. Как отметила экс-министр просвещения Ольга Васильева: «Много учителей обращаются в различные организации, реализующие услуги ДПО только для получения необходимой “бумажки-свидетельства о повышении квалификации”, не акцентируя свое внимание на качестве предоставляемых услуг».

В настоящее время Министерство просвещения большое внимание уделяет разработке единой модели повышения квалификации российского учителя. Новая модель курса повышения квалификации учителя (педагога) будет включать в себя пять блоков: первый — предметный (что преподавать), второй — методический (как преподавать), третий — психолого-педагогический, четвертый — воспитательный, пятый — обязательная стажировка.

Оценка зарубежных знаний в области организации системного подхода к повышению уровня подготовки учителя дает возможность сделать выводы о наличии огромного количества концепций, основанных на практическом опыте, идей, большинство из которых можно применить к отечественной системе повышения квалификации педагогов.

Использование зарубежного опыта и новейших российских разработок, методик в области повышения квалификации педагогических работников позволит создать оптимальную систему повышения квалификации учителей и, как следствие, повысить качество российского образования.

Литература

1. Батяев А. Идеальный персонал — профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала. М.: Научная книга, 2018. 891 с.
2. Джемилева Н. Н. Сравнительный анализ повышения квалификации учителей за рубежом // Ярославский педагогический вестник. 2011. № 1. Т. 2 (Психолого-педагогические науки). С. 209–213.
3. Карбанова О. В. Анализ конъюнктуры мирового рынка человеческого капитала // Способы преодоления социально-экономического неравенства российских регионов. М.: Лаборатория прикладных экономических исследований имени Кейнса, 2014. С. 36–42.
4. Курбатова М. Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М.: Управление персоналом, 2015. 425 с.
5. Кязимов К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. М.: МИК, 2015. 240 с.

6. Рожков Р. С. Анализ лидерских качеств современного менеджера и способы развития его профессионально-компетентностного уровня и управленческого потенциала // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2018. № 3–4 (27). С. 4–10.

7. Рожков Р. С. Характеристика процесса становления различных форм предпринимательских объединений в России // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2011. № 1. С. 37–39.

8. Слюсаренко В. А. Тенденции развития системы повышения квалификации // Современная педагогика. 2017. № 2. URL: <http://pedagogika.snauka.ru/2017/02/6787> (дата обращения: 20.12.2019).

Literatura

1. Batyaev A. Ideal'nyj personal — professional'naya podgotovka, perepodgotovka, pov'shenie kvalifikacii personala. M.: Nauchnaya kniga, 2018. 891 с.

2. Dzhemileva N. N. Sravnitel'nyj analiz pov'sheniya kvalifikacii uchitelej za rubezhom // Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2011. № 1. Т. 2 (Psixologo-pedagogicheskie nauki). S. 209–213.

3. Karabanova O. V. Analiz kon'yunktury mirovogo ry'nka chelovecheskogo kapitala // Sposoby preodoleniya social'no-ekonomicheskogo neravenstva rossijskix regionov. M.: Laboratoriya prikladny'x ekonomicheskix issledovanij imeni Kejnса, 2014. S. 36–42.

4. Kurbatova M. B. Obuchenie personala kak konkurentnoe preimushhestvo. M.: Upravlenie personalom, 2015. 425 с.

5. Kyzimov K. G. Vnutrifirmennoe obuchenie i razvitie personala. M.: MIK, 2015. 240 с.

6. Rozhkov R. S. Analiz liderskix kachestv sovremennogo menedzhera i sposoby razvitiya ego professional'no-kompetentnostnogo urovnya i upravlencheskogo potenciala // Chelovecheskij kapital i professional'noe obrazovanie. 2018. № 3–4 (27). S. 4–10.

7. Rozhkov R. S. Charakteristika processa stanovleniya razlichny'x form predprinimatel'skix ob'edinenij v Rossii // Nauchny'e i obrazovatel'ny'e problemy grazhdanskoj zashhity. 2011. № 1. S. 37–39.

8. Slyusarenko V. A. Tendencii razvitiya sistemy pov'sheniya kvalifikacii // Sovremennaya pedagogika. 2017. № 2. URL: <http://pedagogika.snauka.ru/2017/02/6787> (data obrashheniya: 20.12.2019).

*E. S. Merkulova,
E. Yu. Kulomzina*

The System of Teacher's Professional Development: Analysis of Foreign Experience, the Main Problems and Development Trends

The article highlights the main system problems in the field of teacher's training, analyzes foreign models and the possibility of applying these models of professional development in the russian educational system.

Keywords: system of professional development; teacher; training; knowledge; competence.