

УДК 378(4/9)

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

МЯЗИНА Ольга Юрьевна,

методист отдела мониторинга управленческих процессов в системе общего образования
Воронежский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования

АННОТАЦИЯ. В статье анализируются особенности системы повышения квалификации учителей на примере США, Германии и Великобритании, также выявляются основные проблемы повышения квалификации, содержание и формы работы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: система повышения квалификации педагогов, профессиональное развитие учителя.

MYAZINA O.Y.,

Coordinator of the Department of Management Processes Monitoring in General Education
Voronezh Regional In-Service Teacher Training Institute

ANALYSIS OF THE SYSTEM OF IN-SERVICE TEACHER TRAINING IN FOREIGN COUNTRIES

ABSTRACT. This article analyzes the features of teacher development system in the United States, Germany and UK and identifies the major issues, the content and activity modes of improving teachers' professional skills.

KEY WORDS: in-service teacher training, teachers' professional development.

Одним из критериев качества профессиональной деятельности педагогов в разных странах является уровень их квалификации. Однако сведения о профессиональном развитии педагогов за рубежом представлены в нашей науке крайне ограниченно: существует несколько диссертаций и ряд статей о повышении квалификации (ПК) в некоторых государствах, основная масса которых посвящена США и Великобритании. Данная образовательная область заслуживает пристального внимания в связи с модернизацией системы повышения квалификации, однако ее изучение затрудняется некоторыми моментами: сложностью выбора стран для анализа или расхождением соответствующей терминологии. Так, вместо принятого у нас понятия «повышение квалификации» в англоязычной литературе употребляются более широкие термины «профессиональное развитие» и «развитие учителей», а в немецкоговорящих странах разделяют понятия «продолженное образование учителей» и «дальнейшее образование учителей».

Анализируя системы повышения квалификации учителей в различных государствах мира, нельзя не заметить, что подготовка ведется дифференцировано. В мире существует несколько ее видов: начальное обучение для неопытных учителей, обычно сразу в начале педагогической де-

ятельности в заочной или дистанционной форме; начальное образование для опытных, но неквалифицированных учителей (обычно с большим стажем работы в школе); дополнительное педагогическое образование для дипломированных специалистов, не имеющих педагогического опыта (в форме стажировки в школе и дополнительных курсов); дальнейшее образование для квалифицированных педагогов, имеющих определенное педагогическое образование и опыт работы.

Мы рассмотрим опыт повышения квалификации педагогов на примере США, Германии и Великобритании.

Система образования США, включая высшее, является в значительной степени децентрализованной и построена по региональному принципу. Региональный принцип построения и функционирования образовательной системы США вытекает из конституции страны, принятой в 1787 г. Каждый штат имеет право организовать систему образования по своему усмотрению при условии, что конституционные гарантии прав и привилегий граждан США обеспечиваются в полной мере. При этом штат несет ответственность за функционирование системы [1, с. 72-73]. В стране система повышения квалификации следующая: окончание вуза и получение академической степени не дает

еще права преподавать в школе. Для этого необходима учительская лицензия или временное учительское удостоверение. Понятие «педагогическая подготовка в вузе» определяется как готовность студентов к выполнению требований комиссий по выдаче учительских лицензий. Каждый штат является конечной инстанцией при определении своих собственных критериев оценки уровня подготовки учителей, поэтому существует огромное разнообразие в учительских лицензиях и удостоверениях по всей стране, что препятствует передвижению учителей из одного штата в другой и ведет к неравенству в качестве профессиональной компетентности.

Все 50 штатов требуют обязательного лицензирования для учителей государственных школ. Лицензии выдаются воспитателям дошкольных учреждений, учителями начальных, средних и старших классов. Требования получения постоянной лицензии устанавливаются каждым штатом.

В настоящее время наметилась тенденция введения стандартов лицензирования учителей, что предусматривает сдачу профессионального экзамена и получение временной лицензии. Оценка педагогической деятельности проводится по истечении 1-2 лет работы в качестве учителя. По результатам практической деятельности выносятся решение о выдаче постоянной лицензии.

В последнее время Национальный совет по профессиональным педагогическим стандартам (Nation Board for Professional Teaching Standards – NBPTS) ввел добровольную сертификацию учителей. Чтобы получить национальный сертификат, учителя должны продемонстрировать свою профессиональную пригодность на классных занятиях и сдать письменный экзамен, позволяющий определить уровень педагогических знаний. Все штаты страны признают национальный сертификат и предоставляют их владельцам определенные льготы [1, с.80].

Система образования Германии, выдвигая необходимость формирования теоретико-методологического и профессионально-практического компонентов профессиональной компетентности учителей, социальных педагогов и социальных работников, базируется на признании важности личностного компонента.

Во всех шестнадцати землях Германии необходимость повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров в настоящее время предусмотрена законом. Министерства образования и культуры земель предпринимают все необходимое для последовательного совершенствования педагогов всех уровней. Повышение квалификации учителей осуществляется на базе институтов повышения квалификации, которые имеются в каждой федеральной земле. Такая региональная структура обеспечивает четкую адресность и обратную связь, позволяющую корректировать работу института повышения квалификации. Важным представляется принцип децентрализации, согласно которому каждая школа ежегодно представляет план мероприятий по повышению квалификации в окружную администрацию. В Германии повы-

шение квалификации педагогов организуется на уровне федеральной земли и административного округа, и в то же время децентрализовано – максимально приближено к школе [2, с. 39].

Рассмотрим систему повышения квалификации учителей на примере земли Северный Рейн-Вестфалия (округ Кельн). Система повышения квалификации организована достаточно продуманно, соблюдается принцип практической направленности. Законодательно не определено, сколько часов необходимо учителю для повышения квалификации, результаты повышения квалификации не отражаются на заработной плате. Принцип организации повышения квалификации: лучшие учителя повышают квалификацию других учителей. В округе 1500 школ, в которых работают 40 тысяч учителей. Для центров повышения квалификации из 40 тысяч учителей отбираются 800 лучших, так называемых «модераторов». Каждая школа в своем бюджете имеет значительные средства на повышение квалификации учителей, примерно 70 евро на человека в год. Школа сама и сам учитель решает, где он будет осуществлять повышение квалификации.

Окружная администрация осуществляет отбор лучших учителей, которые могут провести образовательные мероприятия на определенную тему. Создана база данных по специальностям, которые могут быть предложены, база размещена в сети Интернет. Повышение квалификации осуществляется по 2 основным направлениям: повышения качества уроков и повышение квалификации директоров школ. Модераторы идут в школу, чтобы проводить образовательные мероприятия, следовательно, они должны иметь практическую направленность. Отбор модераторов осуществляется по результатам конкурса на 1 год. Организация работы модератора следующая: при сохранении имеющегося количества часов 4 дня учитель проводит в школе, 1 день – в центре в качестве модератора. Заработная плата сохраняется за имеющееся количество часов. Данная система действует с 2004 года, хорошо себя зарекомендовала. Если отзывы о работе модератора очень хорошие, контракт с ним может продлеваться в течение ряда лет.

Работу модераторов организует Центр, в составе которого 10 человек. Кельнский округ разделен на 12 штатов, в каждом штате имеется филиал с руководителем и 1 или 2 сотрудниками.

Модераторы встречаются два раза в год, разрабатывают новые темы, апробируют их сами, затем организуют тематическое мероприятие, при необходимости вносят в него коррективы, затем данная тема предлагается в качестве повышения квалификации. В штабах модераторы-организаторы предлагают мероприятия педагогам. Практически получается для каждого учителя – одно или два мероприятия в год.

Эффективность системы образования Великобритании рассматривается британскими политиками как один из важнейших показателей степени общего развития страны, включая и экономический, и социально-культурный потенциал. Особенности современной государственной образовательной политики в сфере повышения ква-

лификации британских педагогов следующие.

На современном этапе развития страны существенно усилилось государственное участие в переподготовке и повышении квалификации учителей. Еще несколько десятков лет назад система повышения учительской квалификации практически отсутствовала. Учитель должен был самостоятельно находить способы повышения квалификации, все курсы были платными. В основе такой политики были идеи либерализма, согласно которым государство должно ограничивать себя вопросами обеспечения общественной безопасности, охраной правосудия и не вмешиваться в хозяйственную или культурную жизнь граждан. В период широкомасштабных школьных реформ центральные власти приняли решение финансировать из государственного бюджета работу по переподготовке и повышению квалификации учителей.

Централизованное финансирование ориентировалось только на валовые показатели, и программы стали терять свое качество. В обстановке экономических трудностей и растущих требований научно-технического прогресса британское правительство меняет направления своей политики. Утверждается мнение – работа по повышению квалификации, подобно мероприятиям в промышленности, должна быть подотчетна единому органу и производительной. Данная политика получает название концепции партнерства.

Суть ее в том, что управление рассматривается не столько в аспекте автономии или разделения власти между субъектами различного уровня, сколько в аспекте интеграции. Первоначально некоторые профессиональные ассоциации отказались сотрудничать с министерскими организациями. Все это вынуждало правительство искать гибкие механизмы, позволяющие удерживать баланс между общегосударственными и местными требованиями, государственными и общественными интересами.

Стратегической линией правительства объявляется задача: расширить и укрепить права учителя на качественные, максимально приближенные к нуждам школы унифицированные программы повышения квалификации. Основным средством обеспечения этих прав становятся механизмы рыночной экономики. Правительство ежегодно публикует общенациональные рекомендации. Публикация этих рекомендаций в средствах массовой коммуникации делает их общедоступным документом, открытым для широкого обсуждения общественностью, местными властями, учительскими организациями. Рекомендации представляют собой генеральные линии возможного содержания программ в области профессиональной компетентности учителя. Их основная задача обеспечить интегральное представление о национальных приоритетах и объединить усилия всех по разработке программ в рамках этих приоритетов.

Параллельно местные органы управления образованием разрабатывают свои рекомендации. Ежегодно школы проводят проблемно-ориентированный анализ результатов образовательного

процесса. Материалы поступают в местные отделы образования и проходят дополнительную экспертизу, определяются стратегически важные направления развития образовательной системы округа. С учетом этих направлений определяются приоритеты в области повышения квалификации учителей. Разработанные отделами документы поступают в Министерство образования и науки. Здесь они вновь анализируются в аспекте эффективности общенациональной образовательной системы с акцентом на нужды учителей и педагогических коллективов школ страны.

В начале века в стране вводится система грантов, присуждать которые от имени правительства поручается Комиссии по профессиональной подготовке. В соответствии с грантовой схемой правительство финансирует не все программы повышения квалификации, а только те, которые выдержали конкурс на предмет соответствия национальным приоритетам.

Этот подход с незначительными модификациями сохранился до сегодняшнего дня и известен под названием School Improvement Grant Programme (грантовая программа, направленная на улучшение работы школы). Шагом вперед является также рост консультационных услуг для школьных педагогов. Чтобы отвечать требованиям отделов образования и выходить на рынок с предложениями, за которые готовы платить, вузам приходится расширять практику изучения и анализа потребностей и запросов образовательных учреждений и внедрять систему образовательного маркетинга. В дальнейшем рыночные тенденции в повышении квалификации учителей усиливаются. Согласно Закону о реформе образования, школы получают право выйти из-под опеки местных отделов образования и, объединившись в ассоциации, сформировать свой собственный бюджет. Это позволяет школам самостоятельно и без посредников в лице отделов образования заключать контракты со всеми поставщиками образовательных программ.

В настоящее время в Великобритании разработаны пятиуровневые программы повышения квалификации, которые соответствуют уровням квалификаций учителей: новичок – продвинутый молодой учитель – специалист – знаток – эксперт. Данный реестр заложен в Национальном учебном плане и осуществляется практически повсеместно. Выбор программ продолжения профессиональной разработки может зависеть от утвержденного тренировочного плана, созданного, чтобы соответствовать образовательным приоритетам центральных властей в терминах компетентности учителя и квалификации. Учитель ежегодно согласовывает с директором или руководителем группы свои цели и приоритеты. Цели учителей должны включать аспекты, связанные с профессиональным развитием и совершенствованием их преподавательского мастерства, и показатели достижений учеников. В конце года результаты сравниваются с поставленными ранее целями. Таким образом, вводится портфельная система

повышения квалификации учителя с определенными кредитными единицами [2, с. 41].

Таким образом, проблема повышения квалификации и переподготовки работников образования является весьма актуальной для боль-

шинства стран. В данной подготовке сходятся профессиональной запросы и потребности учителей, с одной стороны, и требования развития общества и государства в целом, с другой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Дюжакова М.В. Педагогическое образование в условиях развития миграционных процессов / М.В. Дюжакова. – Воронеж : Издательства НПП «Аист», 2010. – 264 с.
2. Заир-Бек Е.С. Анализ европейских моделей повышения квалификации учителей как источник развития непрерывного педагогического образования в педагогическом университете / Е.С. Заир-Бек // Вестник Герценовского университета. – 2011. – №9. – 36-45.