

Интернет-журнал «Мир науки» / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2018, №1, Том 6 / 2018, No 1, Vol 6 <https://mir-nauki.com/issue-1-2018.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/07PDMN118.pdf>

Статья поступила в редакцию 17.01.2018; опубликована 07.03.2018

Ссылка для цитирования этой статьи:

Слюсаренко В.А. Опыт реализации национальной системы учительского роста (на материале Австралии) // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №1, <https://mir-nauki.com/PDF/07PDMN118.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Slusarenko V.A. (2018). The experience of creating a national professional advancement system for teachers (on the basis of Australia). *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 1(6). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/07PDMN118.pdf> (in Russian)

УДК 37

Слюсаренко Виктория Александровна

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия
Академия педагогики и психологии
Аспирант 2-го года обучения
E-mail: Assol_13azov@mail.ru

Опыт реализации национальной системы учительского роста (на материале Австралии)

Аннотация. Статья посвящена теме повышения квалификации педагогов. Рассмотрена актуальность данного вопроса (в связи с появлением нового профессионального стандарта учительского роста), а также выявлены основные проблемы организации системы повышения квалификации в нашей стране. Выявлены основные проблемы, связанные с организацией системы повышения квалификации. Перечисленные проблемы предлагается решить, используя пример системы учительского роста, разработанной в Австралии. Выбор страны объясняется не только наличием развитой системы повышения квалификации, но и определенным набором сходств с Россией в целом (особенности географии расселения, демографической ситуации, особенностей культуры). Проводится анализ опыта Австралийского института, представленный в открытом интернет-источнике. Отмечаются основные особенности данной системы. Подробно описывается структура сайта, алгоритмы работы, разные направления представленного материала и варианты его использования в педагогической практике. Отдельно проанализированы различные разделы сайта, на котором строится данный опыт осуществления повышения квалификации. Каждый раздел имеет свои задачи и пути их решения, что также рассматривается в статье. Предлагаются возможные пути внедрения, использования преимуществ системы в практике организации повышения квалификации в России.

Ключевые слова: повышение квалификации; стандарт учительского роста; педагогическая практика; педагогический опыт; высшее образование; дополнительное образование; система учительского роста

Современные процессы в образовательной среде протекают как никогда быстро при непосредственном влиянии глобализационных процессов. Входя в мировое образовательное пространство, российская система образования подвергается различного рода изменениям, а также является участником глобальной оптимизации процессов в образовании. Одной из черт

оптимизации становится многофункциональность и многозадачность, умение быстро и эффективно адаптироваться к запросам общества и эволюции социального заказа, как основные умения педагога. А, следовательно, необходимость усовершенствования существующей системы повышения квалификации. Актуальность данной темы еще раз подчеркнул Мультимедийный круглый стол на тему "Модель Национальной системы учительского роста и проект уровневого профессионального стандарта педагога".

Главной темой круглого стола стало обсуждение основных задач и способов разработки Национальной системы учительского роста (НСУР). Евгений ЯМБУРГ отметил, что необходимость создания и внедрения системы учительского роста и уровневого профессионального стандарта педагога продиктованы новыми условиями, в которых работают учителя. Современными педагогам нужны новые компетенции, которые зафиксированы в профессиональном стандарте и одновременно отражены в предлагаемых должностях в рамках системы НСУР.¹

Также характерной особенностью новой системы станет возможность роста учителя по двум направлениям – вертикальном и горизонтальном, что, по мнению участников обсуждения полностью соотносится с реальным профессиональным ростом педагога [1]. Немаловажную часть обсуждения занял вопрос разработки системы оценки деятельности педагога, в которой не применим формат экзамена, так как деятельность преподавателя отражается не только в обучении, но и в воспитании. Последний аспект просто невозможно проверить экзаменом.

Таким образом, хочется отметить, что российская система образования обратилась к проблеме эффективности подготовки кадров, как одной из ключевых составляющих осуществления успешного образовательного процесса.

Стоит сказать, что многие страны так или иначе сталкиваются с этой проблемой и находят разные решения, осуществляя повышение квалификации педагогов как на государственном, так и на федеральном уровнях. Однако, в России обе ветви не приносят должных результатов [2]. Как отмечали сами участники круглого стола по НСУР федеральный контроль слишком оторван от государства, что не обеспечивает правильной работы органов оценки деятельности педагога, в то время как государственный орган, на наш взгляд, не имеет достаточных ресурсов для обеспечения контроля над процессом по всей стране [4, 5].

Мы считаем целесообразным обратиться к зарубежному опыту по данному вопросу, а именно опыту Австралии. Прежде всего, хотелось бы остановиться на причинах выбора этого государства. Австралия была выбрана нами неслучайно, но в силу ряда причин.

Первая причина – это размеры государства, которые, конечно, не сравнимы с Россией. Но тем не менее большой охват территории затрудняет контроль повышения квалификации преподавателей через государственный центральный орган. Данная ситуация обуславливает целесообразность введения элементов дистанционной формы повышения квалификации, или же основания всей системы на дистанционной форме.

Также, одной из причин может быть названа многонациональность и многокультурность народов, как России, так и Австралии, что ставит задачу многоориентированности и разнонаправленности системы.

На наш взгляд, примером для разработки системы повышения квалификации может стать опыт коллег из Австралии, который представлен Австралийский институт повышения квалификации. Основное направление деятельности института – повышение квалификации

¹ <http://педагог21века.рф> (accessed 06.11.2017) (In Russ.).

преподавателей с различными потребностями и различной базой опыта и знаний на основе дистанционной платформы – сайта <https://www.aitsl.edu.au/>.

Основная цель института выведена на главную страницу и выделена крупным шрифтом, что помогает обратить внимание новичка на сайте, и дать ему полную характеристику деятельности организации. Это означает что мы здесь для учителей сегодняшнего и завтрашнего дня. Мы здесь для того, чтобы помочь преподавателям создать школы где обучение на первом месте, а качество обучения процветает.² Из данных утверждений можно заключить, что авторы программы не проводят разницу между молодыми и уже опытными преподавателями, но первостепенной задачей видят улучшение процесса обучения, а именно его процветание.

Свою деятельность институт основывает на определенных стандартах, представленных на открытом ресурсе – сайте института. Важно отметить, что данный раздел не просто включает базовую информацию о стандартах и главные положения, но и непосредственную связь и отражение отдельных положений на практике. Раздел отражения на практике предлагает пройти тест оценки собственной учительской практики, который мог открыть как слабые, так и сильные стороны. Также, на сайте можно найти специальные рабочие тетради, которые могут помочь самосовершенствованию преподавателя. Важно подчеркнуть, что данный материал структурирован по уровням совершенствования так, что преподаватель может выбрать определенную часть и начать работать именно с ней. Практическая часть работы по самосовершенствованию преподаватель может также осуществлять при помощи специального приложения, которое делает доступными стандарты обучения, а также их соотнесение с практикой преподавателя в реальном времени. Немаловажным аспектом становится значительное упрощение коммуникации между преподавателями, чему служит The HALT network (Улучшенная сеть по направлению преподавателей). Эта новая профессиональная сеть позволяет квалифицированным преподавателям развивать экспертизу с коллегами по всей Австралии и коллективно делиться опытом в целях расширения профессии.³ Как можно видеть из описания раздела – обмен опытом коллег в одной сфере, а также их работа над усовершенствованием системы видится одним из важных условий эффективной работы представленной системы повышения квалификации. Хотелось бы подчеркнуть достоинства данной сети, а именно постоянный доступ, возможность дистанционной работы, обширный охват специалистов.

Необходимо также отдать должное подробному рассмотрению стандартов и требований, предъявляемых к деятельности преподавателя, и соответствие их профессиональным практикам с другой. Данная связь видна из схемы ниже (рис. 1).⁴ (все схемы взяты с <https://www.aitsl.edu.au/>).

² That means we're here for the teachers of today and the teachers of tomorrow. We're here to help school leaders create schools where student learning comes first and quality teaching thrives.

³ This new professional network enables certified teachers to develop expertise with like-minded colleagues from across Australia and work together to share the collective expertise of the Network with the broader profession.

⁴ <https://www.aitsl.edu.au/> (accessed 06.11.2017) (In Eng.).

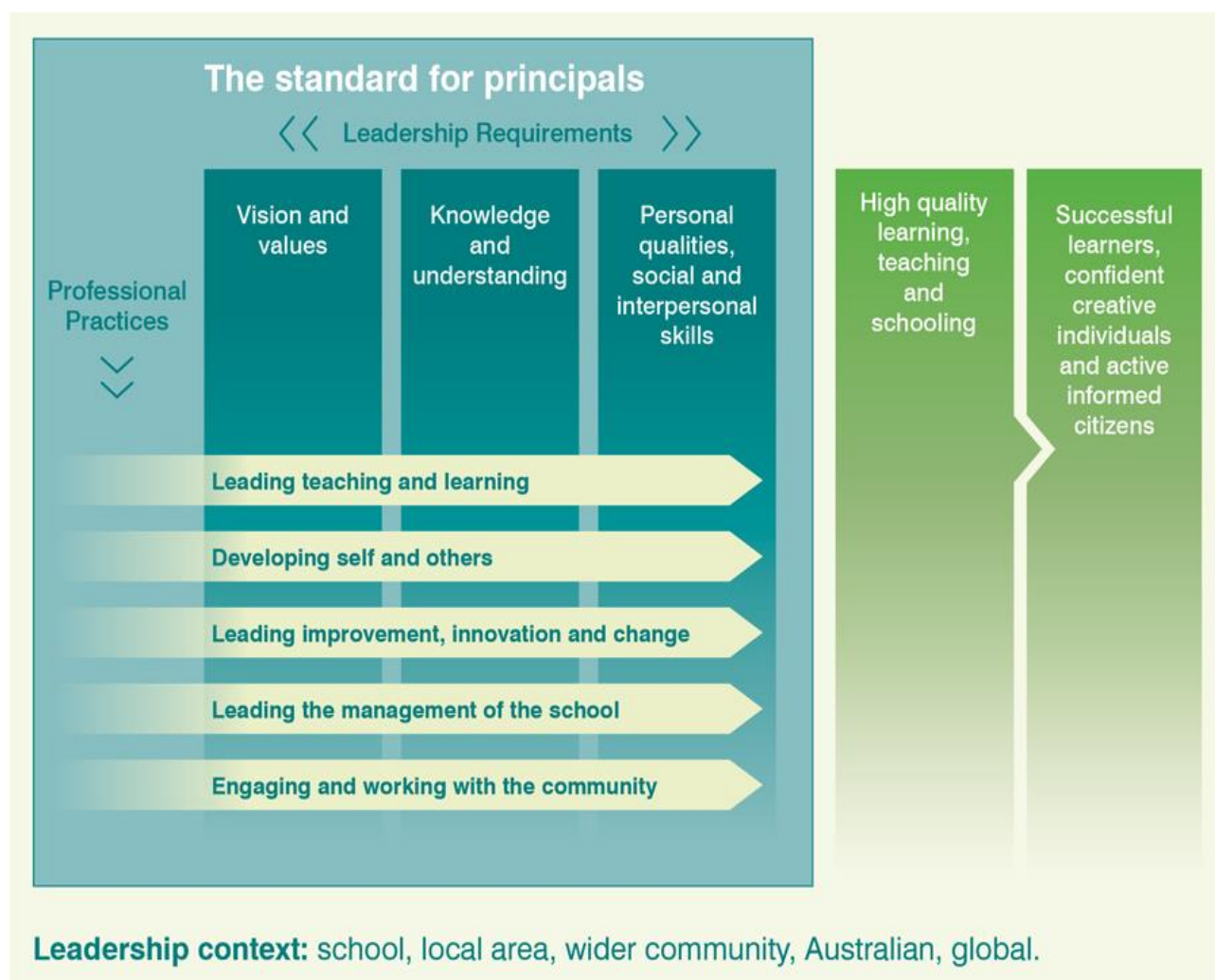


Рисунок 1

В представленном варианте стандарта можно отметить пересечение требований руководства с профессиональными практиками. Интересно, что к профессиональным практикам относят не только знание и понимание, но и ценности, индивидуальные и социальные качества, умение общаться с людьми [6]. Все эти качества преподавателя становятся фундаментом, на которых основываются требования руководства. Среди требований, предъявляемых преподавателю, мы бы хотели отметить несколько пунктов, которые на наш взгляд, должны быть включены в стандарты в России. Прежде всего, важен пункт развитие себя и других, ведь, развивая способности и навыки своих студентов, преподаватели часто забывают о самосовершенствовании. Самосовершенствовании же, наоборот является основой любых действий педагога по развитию умений и навыков студентов [3]. Следующий, по нашему мнению, важный пункт озаглавлен, как управление инновациями и изменениями. В российской системе образования инновации ошибочно стали воспринимать, как некие указания, спускаемые сверху, и часто имеющие малое отношение к реальной ситуации. Мы считаем, данное понимание нуждается в коренном перевороте, если точнее повороте к личности – преподавателя [7]. Каждый педагог должен чувствовать себя непосредственным участником всех изменений, происходящих в учебном заведении, в котором он работает. Преподаватель должен сам предлагать, а также являться разработчиком инноваций и активным участником изменений. Важно, чтобы данные инновации не останавливались на полпути и действительно делали процесс обучения и воспитания более эффективным.

Несомненно, важным пунктом становится и работа, и общение с определенном сообществе. Данная формулировка указывает на важность высокого уровня развития коммуникативных навыков в сообществе, включающем различные целевые группы – студенты, родители, преподаватели-коллеги, органы управления образовательным процессом [8].

Отдельный раздел посвящен конкретным проблемам, с которыми преподаватель может сталкиваться в процессе достижения педагогических целей при осуществлении педагогического процесса. Каждая тема представлена тематическим исследованием, содержащим, как подробные примеры, так и общие статистические данные. Однако, наиболее интересным является такое дополнение, как видеотривок с примером решения той или иной проблемы, разрешения той или иной ситуации в реальном педагогическом процессе. Так, например, исследование на тему способов повышения мотивации студентов сопровождается соответствующим видеофрагментом, из которого преподаватель может приобрести опыт использования различных способов повышения и поддержки мотивации студентов.

Хотелось бы отметить, что при наличии стандартов обучения, списков компетенций и технологий их развития, преподаватели в России практически не владеют должным объемом информации о требованиях контроля развитости данных компетенций. Из-за различного трактовки и формулировании тех или иных компетенций, несмотря на присутствии их в федеральным государственных стандартах, повышение квалификации преподавателей часто имеет разные задачи, цели и содержание, а, следовательно, и результат, контроль которого практически отсутствует. Изучаемый нами институт повышения квалификации предлагает к ознакомлению модель аккредитации обучения педагогов, которое может стать органом, контролирующим качество программ по повышению квалификации преподавателей, а также дающий определенный старт для успеха преподавателя в учебном процессе. Кроме того, любой преподаватель может ознакомиться со стандартами и процедурами аккредитации.

Таким образом, мы можем характеризовать рассмотренную систему следующим образом. Представленная система повышения квалификации преподавателей, несомненно, обладает большим количеством достоинств. Среди которых:

1. Доступность. Под доступностью мы понимаем отсутствие определенного набора квалификаций и регалий для преподавателя, чтобы участвовать в программе.
2. Возможность дистанционной работы. Формы работы, предусмотренные стандартом ориентированы на работу с преподавателями из разных уголков страны. Кроме того, преподаватели имеют возможность обмениваться опытом дистанционно.
3. Соотнесенность требований к преподавателю с практической деятельностью. Компетенции, разработанные в стандарте, имеют конкретные применения на практике
4. Наличие не только теоретического, но и практического материала. Данный пункт тесно связан с предыдущим. Конкретное применение компетенций на практике представлено наглядно в видеосюжетах.
5. Прозрачность системы и органов контроля, что устраняет необъективность. Контроль осуществляет не одним центральным органом, а совместно несколькими органами. При этом вся статистика представлена в свободном доступе на сайте.

Мы считаем, что описанные достоинства системы могут стать дополнениями к системе повышения квалификации в России. Несомненно, современная система повышения квалификации в России имеет существенные недостатки, а именно – отсутствие дистанционной

формы прохождения. Также часто не ярко выражена практическая направленность. Не смотря на наличие семинарских занятий, наряду с лекционными, практический материал не всегда имеет выход в активной деятельности.

Мы видим возможным и необходимым создание не только онлайн курсов по повышению квалификации, но онлайн институтов, которые бы позволили сделать данный процесс более доступным и открытым. Также данная система может применяться и в очном процессе повышения квалификации, а также в подготовке студентов – видеотрывки можно показывать на уроке и анализировать их. Также полезным может быть анализ периодических материалов по педагогике в разных областях – как теоретических, так и прикладных исследованиях.

Возможность и необходимость усовершенствования системы повышения квалификации в нашей стране очевидны. Мы считаем, опыт австралийского института может быть проанализирован и применен в России, в качестве возможной модели осуществления процесса повышения квалификации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Казакова Альбина Григорьевна. Современные педагогические технологии в дополнительном профессиональном образовании преподавателей: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08: Москва, 2000. 377 с. РГБ ОД, 71:01-13/51-X2.
2. Копытова Н.Е. Преподаватель вуза в изменяющейся информационной среде: аспекты взаимодействия // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. – 2012. – №3.
3. Колпакова Н.В. Актуальные проблемы повышения квалификации учителя // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. IV междунар. науч.-практ. конф. № 4. Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2011.
4. Котлярова, И.О. Инновационные системы повышения квалификации [Текст] / И.О. Котлярова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 320 с.
5. Макарова Л.Н., Шаршов И.А. Повышение квалификации преподавателя высшей школы: саморазвитие и компетентность // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. – 2012. – №2.
6. Слюсаренко В.А. Тенденции развития системы повышения квалификации // Электронный научно-практический журнал «Современная педагогика», 2017 [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://pedagogika.snauka.ru/2017/02/6787> свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
7. Старцев М.В., Шаршов И.А. Педагогические условия повышения эффективности взаимодействия преподавателей и студентов вуза // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 11.
8. Шубина С.С. Модель организации мониторингового исследования личностно-профессиональных качеств будущего социального педагога в вузе // Вестник Тамбовского университета. Сер. Гуманитарные науки. – 2012. – Вып.6 (110). – С. 108-115.

Slusarenko Viktoria Aleksandrovna

Southern federal university, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: Assol_13azov@mail.ru

The experience of creating a national professional advancement system for teachers (on the basis of Australia)

Abstract. The article is devoted to the topic of professional advancement of teachers. The priority of the subject is overlooked (relevantly to the new standard of teachers' development as well as the main problems for our country are stated. The outlined problems can be solved with the help of the system working in Australia. The choice of the country is justified not only with a greatly developed system of professional advancement, but also with certain similarities in geographical position, demographical situation and culture. The major peculiarities of the system are dwelled upon. The experience is analyzed on the basis of open resource. The parts under analysis include website structure, working patterns, main sections of material presented and the ways of its applying in teaching practice. Each section is devoted to peculiar goals and involves special ways of reaching the goals, which is also considered in the article. Then follows the main ways of using these peculiarities in the system of professional advancement in Russia.

Keywords: professional advancement; teachers' development; teaching practice; teaching experience; higher education; further education; teacher's development system