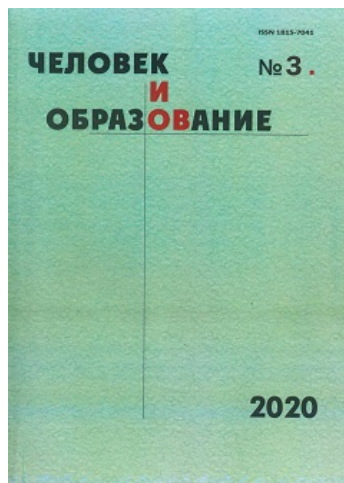




Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 3 (64) Том . 2020

Анализ особенностей систем повышения квалификации работников образования за рубежом

Медведев Ян Владимирович

начальник отдела научно-организационного обеспечения, СПб филиал ФГБНУ «Институт управления образованием РАО»

Российская Федерация, Санкт-Петербург

Чекулаева Юлия Алексеевна

аспирант, ФГБНУ «Институт управления образованием РАО»

Российская Федерация, Москва

Якушкина Марина Сергеевна

заведующая лабораторией, СПб филиал ФГБНУ «Институт управления образованием РАО»

Российская Федерация, Санкт-Петербург

Аннотация

В статье проанализированы системы повышения квалификации, действующие за рубежом (Сингапур, Китай, Финляндия). Представлены их основные характеристики, актуальные для Российской Федерации в рамках модернизации систем повышения квалификации.

Ключевые слова: система повышения квалификации, работники образования, государственная политика, неформальное образование, менторство

Дата публикации: 27.06.2022

Источник финансирования:

Статья подготовлена в рамках исполнения государственного задания на 2020 год ФГБНУ «Институт управления образованием Российской академии образования» по теме «Моделирование региональной системы повышения квалификации работников образования в условиях развития пространства непрерывного образования РФ».

Ссылка для цитирования:

Медведев Я. В. , Чекулаева Ю. А. , Якушкина М. С. Анализ особенностей систем повышения квалификации работников образования за рубежом // Человек и образование – 2020. – Выпуск 3 (64) С. 148-154 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020908-3-1> (дата обращения: 05.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020908-3

¹ Глобальные процессы изменений в нашем обществе, способствующие динамичному развитию образовательной политики, привели к модернизации системы повышения квалификации работников образования. Особое место сегодня отводится региональным системам. Традиционно устоявшиеся региональные системы повышения квалификации работников образования РФ не всегда готовы к решению реальных проблем профессиональной педагогической деятельности.

² В процессе разработки проекта «Моделирование региональной системы повышения квалификации работников образования в условиях развития пространства непрерывного образования РФ» планируется; сформировать новую систему отношений, предполагающую прямой выход на удовлетворение персонифицированных образовательных запросов педагогов с помощью системы мониторинга, использовать консолидированные ресурсы, включающие в систему повышения квалификации дополнительные внесистемные ресурсы (профессиональные сообщества, общественные объединения); перестроить модели образовательных программ (принципы перестройки: гибкость, модульность, практикоориентированность, персонифицированность) [1].

³ Особо отметим, что стратегических решений требует использование в системе повышения квалификации таких внесистемных ресурсов как, (неформальное и информальное образование), общественная оценка в системе аттестации педагогических работников (фиксирование профессиональных и личностных компетенций), создание электронных площадок для горизонтального обучения, обмена практиками. Предполагаем, что включение в систему повышения квалификации внесистемных ресурсов, новых моделей образовательных программ, изменения системы оценки результатов образования приведут к формированию субъектной позиции педагогических работников и их работодателей, новой системы отношений (сетевое взаимодействие), нового смысла повышения квалификации: переход от планового подхода к формированию курсов повышения квалификации, к индивидуализации (персонификации) данного процесса, изменению качества школьного образования, соответствующего требованиям PISA.

⁴ Актуализация исследований в сфере повышения квалификации работников образования требует также критического анализа существующих

систем, изучения реализующихся в других странах моделей и их компонентов. Рассмотрим характеристики систем повышения квалификации работников образования, созданных в Сингапуре, Китае, Финляндии; выделим качества, потенциально способные с позитивными эффектами транслироваться в системах повышения квалификации других стран. Отметим, что наш страновой выбор обусловлен высоким уровнем качества образования по данным международных рейтингов, наличием «устоявшихся» доказавших свою эффективность систем профессионального развития педагогических кадров.

⁵ Представляет интерес для изучения «сингапурская методика обучения», основанная на билингвизме. Можно выделить результаты ее использования в школе на уроках английского языка, математики, биологии, химии, родного языка и др. Она соответствует ряду параметров российских образовательных стандартов и может быть эффективной в дополнительном педагогическом образовании (в том числе, в режиме стажировок) [2]. Похожа на российскую система образования в Китае [3]. Образование Финляндии ставит своей целью обеспечение высокого уровня знаний, навыков и просвещенности всего населения – здесь на уровне государственной образовательной политики закреплён принцип непрерывного образования и предоставляется возможность учиться в любом возрасте [4].

⁶ Анализируя эти системы, в первую очередь необходимо подчеркнуть, что развитие педагогических кадров здесь поддерживается государственной политикой. Стратегия развития педагогических кадров в Сингапуре раскрыта в программах Thinking Schools, Learning Nation и нацелена на усиление преподавательского состава, создание автономных школ и поощрение успешных проектов [5]. Имея педагогическое образование, любой может продолжить карьеру вне школьного класса [6]. Лучший же учитель, или мастер-учитель, может стать ментором группы учителей или директором школы после прохождения тестов и полугодового тренинга, зарубежных стажировок для знакомства с лучшим опытом и пониманием условий его применения в своей стране. Государственная программа повышения квалификации учителей и директоров школ Китая 2014 г. принципиально обновила формы и содержание реализуемых образовательных программ [7]: теперь активно используются как традиционные, так и инновационные формы обучения [3].

⁷ В Финляндии под особым контролем государства нагрузка учителей, которая благодаря государственной образовательной политике ниже, чем в большинстве стран ОЭСР и почти в два раза ниже, чем в США [8]. При этом педагоги находятся в школе только во время уроков или выполнения (по поручению директора) иной обязанности за дополнительную оплату. Таким образом, они располагают гораздо большим временем для занятий профессиональным развитием и самоанализом – это становится обязательным [9].

⁸ Основные идеи, отличающие системы повышения квалификации:

- Правительство Сингапура, компенсируя недостаток ресурсов страны, инвестирует в человеческие ресурсы, стремясь дать хорошее образование каждому ребенку, поэтому хорошие преподаватели и эффективные руководители школ являются краеугольным камнем системы. Министерством образования создана единая комплексная система отбора, обучения,

компенсации и развития учителей и директоров школ (проводится отбор будущих учителей среди учащихся старших классов средней школы для получения ими высшего образования).

- Достоинство системы школьного образования Китая в том, что она позволяет сохранить престиж профессии учителя, социальный статус, уровень удовлетворённости материальным положением (повышение заработка, обеспечение жильём и прочими льготами) и профессиональным развитием (включая сельских учителей). Главный ресурс системы – квалифицированные учителя, работающие в школах, где директора отвечают и за функционирование школы, и за высокие академические результаты учеников (instructional leadership - обучающее руководство), поэтому программы подготовки и повышения квалификации реализуют не только педагогические, но и исследовательские университеты. С 2013 г. система развивается за счет подготовки «образцовых» учителей, которые своей образовательной практикой могут влиять на других педагогов.
- В Финляндии систему повышения квалификации педагогов поддерживают не только организаторы образования, но и работодатели, которые определяют в коллективных договорах перечни учебных программ и формы повышения квалификации, имеют право направлять штатных преподавателей на обучение. В соответствии с положениями нормативно-правовых актов и коллективных договоров педагоги обязаны участвовать в повышении квалификации от одного до пяти дней в году. В целях развития профессиональной подготовки педагогических кадров Министерство образования Финляндии в 2008 году учредило консультативный совет по повышению квалификации работников образования.

⁹ Сравним ведущие принципы построения систем повышения квалификации. В Сингапуре это соревновательность, стремление к акме в профессиональном развитии, доступность системы, строгое оценивание, основанное на бонусах (для педагогов), коллегиальность (для кураторов). В Китае – сетевость программ, академическая подготовленность руководителей школ, моральное воспитание (профессиональная мораль включена в систему повышения квалификации педагога), первоочередность поддержки сельских педагогов, сокращения разрыва по уровню квалификации учителей городских и сельских районов. В Финляндии – активизация образовательных организаций всех уровней, развитие профессиональных сообществ и обмен передовым опытом, поддержка сетевого взаимодействия образовательных организаций, создание условий для развития компетенций руководящего персонала. Очевидно, что перечисленные принципы не противоречат друг другу и близки российской системе.

¹⁰ Следующий важный вопрос – отбор участников системы повышения квалификации и их мотивация [10]. Во всех странах повышение квалификации действующих педагогов является обязательным. Так, в Сингапуре государство полностью оплачивает 100 часов повышения квалификации в год, а также педагоги получают 400-700\$ в год на профессиональное развитие по выбору: посещение курсов иностранных языков или компьютерной грамотности, приобретение программного обеспечения, профессиональной литературы и т.д. В Китае дополнительное образование школьных работников – часть их работы и

часть недельной нагрузки (примерно полдня в неделю). Кроме того, запущен механизм привлечения зарекомендовавших себя учителей пенсионного возраста к работе в сельских школах и молодых педагогов после вуза (на 2 года работы в селе). Этот механизм принципиально важен для сохранения и экономного использования всех трудоспособных человеческих ресурсов.

¹¹ Участие педагогов дошкольного и школьного образования в системе повышения квалификации Финляндии не предоставляет им формальных преимуществ в работе, таких, как повышение заработной платы, продвижение по службе, но тоже является обязательным. Финские школы, заинтересованные в повышении квалификации своих педагогов, в условиях дефицита финансирования экономят деньги на закупке учебников, отоплении, коммунальных расходах, чтобы направить на повышение квалификации учителей, однако, находясь под контролем муниципалитетов, которые предлагают единственную программу повышения квалификации всем школам и учителям данного муниципалитета, не могут решать, какая форма повышения квалификации принесет наибольшую пользу. Мотивация в непрерывном образовании основана на потребности обновления собственных знаний и компетенций.

¹² В каждой из систем предполагается *поддержка молодых преподавателей*. В течение первых 5 лет работы молодого педагога в сингапурской школе идет мониторинг лидерских качеств для определения будущих руководителей - лидеров. Программы повышения квалификации Китая предусматривают участие в ней студентов по договору с администрацией сельской школы для двухгодичной отработки после окончания вуза. В Финляндии особых условий не предоставляется. В 2010 году была создана срочная национальная программа OSAAVA, которая предполагает наставничество молодых учителей.

¹³ Предполагается *поддержка директоров школ*. Система стимулирования директоров школ Сингапура опирается на *высокий оклад*. Кандидаты, обнаружившие в себе директорский потенциал, посещают шестимесячную программу Национального института образования – оценки, полученные за шестимесячный период, дают более объективную картину способностей кандидатов, чем традиционные процедуры, используемые в процессе найма. Через несколько лет директора переводят из одной сингапурской школы в другую или на временную работу в Министерство образования для продолжения профессионального развития, проверки лидерских навыков и внесения вклада в стратегию непрерывного развития страны.

¹⁴ Традиционная форма повышения квалификации в Китае – сетевая «*Школа директоров*» в педагогических и классических университетах. В рамках Государственной программы повышения квалификации директоров школ реализована модель « [Мастерская выдающегося директора](#) », которая носит имя директора интересной, общественно признанной, результативной школы, а также ученого, аналитика, эксперта, способного выступить научным руководителем по соответствующим темам. Реализация моделей повышения квалификации в форме *мастерских* поддерживается управленцами, так как она обеспечивает диффузию инноваций, новых моделей школ и профессиональных сетей. *Модель «Стажировка»*: временное замещение должности заместителя директора-лидера.

Директора-стажеры, попадая в новое для себя образовательное пространство, получают возможность познакомиться с отличными от привычных практиками работы и приобрести новые профессиональные связи. Директор – один из ключевых участников развития системы повышения квалификации Финляндии. Однако особых условий повышения квалификации директор не имеет.

¹⁵ Система управления повышением квалификации в целом является централизованной и *подчиняется Министерству образования*. Руководители школ и учителя Сингапура являются государственными служащими, высшее руководство определяет цели, задачи, стратегии, обеспечение, обучение и их продвижение по карьерной лестнице. Большая часть профессионального развития на базе школы ведется *под руководством разработчиков школьного персонала*. Каждая школа имеет фонд, направленный на поддержку профессионального роста учителей. С 2010 года Министерство образования и Министерство финансов Китая вместе реализуют «Государственную программу подготовки и переподготовки педагогов», «Подпрограмму поддержки сельских учителей (2015-2020 год)». В Финляндии специального законодательства о повышении квалификации педагогов нет. Ответственность за профессиональный рост педагогов несут также работодатели, то есть директора школ или муниципальные комитеты.

¹⁶ Представляет интерес также пилотный анализ направлений развития систем повышения квалификации. Так, эффективным инструментом системы педагогического образования Сингапура признана Концепция *профессиональных обучающихся сообществ* (Professional Learning Communities) в школах (2009 г.), цель которых – *обмен опытом* между учителями для улучшения достижений учащихся. Функцию повышения квалификации педагогов выполняет Центр развития преподавания и обучения (Centre for Development of Teaching and Learning) при Национальном университете. Формы повышения квалификации учителей Китая классифицируются по количеству участников на коллективные – лектории, теоретические семинары, семинары-практикумы, тренинги, предметные недели, выставки, конкурсы мультимедийных презентаций, научно-практические конференции; групповые – объединения учителей по профилям, творческие группы, деловые игры, взаимопосещения уроков и рефлексия, просмотр и обсуждение видеозаписей «показательных» уроков, семинары; индивидуальные – наставничество, консультации и собеседования, работа над индивидуальной творческой темой, созданием мультимедийных презентаций, рефлексивный анализ собственных уроков, самообразование. В последние годы создано значительное количество *образовательных сайтов*, где проводится дистанционное повышение квалификации с использованием перечисленных форм. В непрерывном образовании педагогических работников Финляндии, в зависимости от субъекта ответственности за принятие решения об участии в образовании, можно выделить *две формы*: 1) педагоги имеют право и сами несут ответственность за принятие решения об участии в образовании, могут получать поддержку в виде грантов (решение об использовании рабочего времени принимает работодатель); 2) *первичная юридическая ответственность за повышение квалификации педагогов возлагается на учредителя образовательной организации*, как правило, местные органы власти (проводится в рабочее время).

17 В последние годы активно во всех странах развивается система наставничества, кураторства, менторства: в Сингапуре – под руководством тренеров Министерства образования, старших учителей, председателей предметных направлений, глав Департамента образования, в программах обучения учителей Финляндии даже студенты работают под руководством *ментора* в педагогических школах (Teacher Training Schools), знакомясь с учащимися и наблюдая за реальной педагогической практикой и работой других учителей.

18 Отметим фиксируемые результаты действующих систем повышения квалификации. Достижение системы повышения квалификации Сингапура – эффективные преподаватели и руководители школ. Учитель в результате аттестации получает итоговую оценку от А до Е. 2% учителей удостоиваются высшей оценки. Большинство получает оценку С. К полученной оценке привязан уровень заработной платы в течение следующего учебного года. Если учитель получает D, он не может карьерно продвигаться в течение трех лет. Если учитель получает Е, он отстраняется от преподавания в школе (редчайший случай). В Китае фиксируются квалификации педагогов, а также формируются такие категории работников образования, как директор-ученый, аналитик, эксперт, научный руководитель. Среди показателей – создание образование горизонтальных профессиональных сетей, влияющих на ситуацию школьного образования в стране; распространение инноваций, новых моделей школ. В Финляндии приоритетным является профессиональная подготовка руководящего состава школ. В развитии профессиональных сообществ – поддержка сетевого взаимодействия образовательных организаций в целях создания моделей и планов действий для развития компетенций; поддержка процесса организации непрерывного образования с использованием национальных критериев качества, обеспечением благополучия на работе и применением ИКТ.

19 Способы фиксирования результатов повышения квалификации в Сингапуре – ежегодная аттестация, являющаяся итоговым этапом оценки, вместе с тем оцениванию подвергается работа педагога в течение всего учебного года. Учителя выстраивают портфолио дополнительного образования и курсов повышения квалификации. В Китае фиксируются академические результаты школьников и др. показатели ситуации в школьном образовании. В Финляндии в целях мониторинга развития системы непрерывного образования данный процесс включен в национальную систему регулярного сбора данных о педагогических работниках. Способ оценки и признания квалификаций – демонстрационный экзамен.

20 Наконец, перспективы дальнейшего развития педагога в системе повышения квалификации связаны со следующими системными процессами. В Сингапуре в ходе аттестации учитель получает характеристику направлений своего дальнейшего профессионального развития в документе «Текущий оцененный потенциал» («Current estimated potential») на основе коллективного обсуждения коллег, директора, его заместителей, учителей высшей квалификации, курирующего тренера от Министерства. Выводы базируются на итоговом портфолио учителя, впечатлениях о его работе в течение учебного года, оценке его вклада в жизнь школы и педагогического сообщества. Указываются области, требующие профессионального развития – на их основе формируется план

учителя на следующий учебный год. Учителя, показавшие низкие результаты, получают поддержку коллег. Если это не улучшает качество их работы, следует увольнение.

²¹ В ходе аттестации опытных учителей выявляются потенциальные карьерные перспективы: ведущий учитель (*master teacher*), специалист по разработке учебных программ и проведению исследований (*specialist in curriculum search*) или управленец (*schoolleader*). Осваивая новые уровни карьеры, учителя получают больше полномочий, прибавление заработной платы, бонусов, компенсаций – поощрения за вклад в профессиональное развитие школы и отрасли. По результатам аттестации учителя получают годовой бонус (от одного до трех месячных жалований); повышение ежемесячной заработной платы на год (до следующей аттестации).

²² При экстра-заслугах и значительном профессиональном прогрессе возможен переход в статус старших преподавателей (*senior teacher* и *master teacher*); при этом директор имеет право добавить/убрать дополнительные обязанности и привилегии каждому. Лучшие учителя могут получить дополнительное вознаграждение из специального резерва школы. В результате зарплаты учителей весьма значительно различаются и зависят от их дополнительной активности и реальных заслуг перед школой и профессиональным сообществом.

²³ В Китае отмечают рост академических результатов, качества образования школьников. Непрерывное педагогическое образование Финляндии на современном этапе организуется в самых различных видах обучающих центров, таких как центры непрерывного образования университетов, педагогические профессиональные образовательные организации, педагогические факультеты университетов, педагогические школы, летние университеты, и в различных частных организациях; основывается на механизме спроса и предложения. На практике количество заявок педагогов на программы непрерывного образования намного превышает объем финансирования таких программ.

²⁴ На основании проделанного пилотного анализа можно выделить некоторые компоненты систем повышения квалификации, актуальные сегодня для использования в системе повышения квалификации РФ: 1. Участие в программах повышения квалификации работодателей: работников органов управления образованием региональных и муниципальных уровней с целью повышения уровня компетентности в вопросах государственной образовательной политики. 2. Ведущую роль директоров школ в формировании запросов педагогов на повышение квалификации. 3. Прозрачность профессионального развития педагога по горизонтали и вертикали – обозначение перспектив и возможностей роста. 4. Фиксация результатов повышения квалификации с помощью демонстрационного экзамена. 5. Развитие системы менторства, наставничества; развитие систем поддержки педагогов всех уровней профессионального развития. 6. Работа по улучшению условий самообразования. Оптимизация рабочего времени педагогов (с целью выделения времени на профессиональное развитие). 7. Развитие систем электронных «портфолио» с возможностью формирования индивидуальных траекторий профессионального развития, в т.ч. с зачётом опыта неформального

образования. 8. Развитие практик неформального образования на муниципальных и локальных (образовательных организаций) уровнях для обмена опытом, более эффективного внедрения новых методов и технологий.

²⁵ Статья подготовлена в рамках исполнения государственного задания на 2020 год ФГБНУ «Институт управления образованием Российской академии образования» по теме «Моделирование региональной системы повышения квалификации работников образования в условиях развития пространства непрерывного образования РФ».

Библиография:

1. Якушкина М.С. Модернизация региональных систем повышения квалификации работников образования в пространстве непрерывного образования взрослых // Сибирский педагогический журнал.-2020. - № 3. – С. 27-34.

2. Новаковская Ю.В. Нужна ли нам сингапурская система образования? // Естественнонаучное образование: новые горизонты. – М.: МГУ, 2017. - С. 70-85.

3. Котельникова Н.Н. Инновационные формы повышения квалификации учителей в Китае // Педагогика: традиции и инновации: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011). – Т. 2. – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 151-153. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/19/974/> (дата обращения: 07.06.2020).

4. Новикова Т.Г. Финский опыт реализации профессионального образования // Муниципальное образование: инновации и эксперимент.- М.: АПК и ППРО, 2011. - №3. - С. 72-77.

5. Centre for Development of Teaching and Learning at National University of Singapore. – Режим доступа: <http://www.cdtl.nus.edu.sg/cpdp/> (дата обращения: 07.06.2020)

6. Сергиенко А.Ю. Проектирование профессионального роста учителя с использованием стажировочной площадки в системе образования Сингапура // Человек и образование.-2015. - №4. - С. 134-138.

7. Краснова А.А. Развитие системы непрерывного образования в Китае // Вестник РУДН. Серия Информатизация образования, 2015. - №3. – С.96-105.

8. Pearson Foundation, Finland - Strong Performers and Successful Reformers in Education. – Режим доступа: <http://www.youtube.com/watch?v=ZwD1v73O4VI> (дата обращения: 07.06.2020)

9. Воробьев Н.Е. Особенности системы образования в Финляндии Электронный ресурс: Режим доступа: https://works.doklad.ru/view/СКpEs_1YPD4.html (дата обращения: 07.06.2020).

10. Арутюнян В.Э. Особенности мотивации профессионального развития педагога в системе повышения квалификации: дис ... канд. псих. наук.- Ростов-на-Дону: Юж. федер. ун-т, 2012. - 196 с.

Peculiarities analysis of the international continuing teacher education systems

Yan Medvedev

Head of the Department of Scientific and Organizational Support, St. Petersburg Branch of the Institute of Education Management of the Russian Academy of Education Russian Federation, St. Petersburg

Yulia Chekulaeva

Post-Graduate Student, Institute of Education Management of the Russian Academy of Education

Russian Federation, Moscow

Marina Yakushkina

Head of the Laboratory, St. Petersburg Branch of the Institute of Education Management of the Russian Academy of Education

Russian Federation, St. Petersburg

Abstract

The international continuing teacher education systems (Singapore, China, Finland) are analyzed in the article. Their main characteristics are presented. The components relevant to the integral educational system of the Russian Federation within the continuing teacher education systems modernization are identified.

Keywords: continuing teacher education system, educators, public policy, non-formal education, mentoring

Publication date: 27.06.2022

Citation link:

Medvedev Y., Chekulaeva Y., Yakushkina M. Peculiarities analysis of the international continuing teacher education systems // Man and Education – 2020. – Issue 3 (64) C. 148-154 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020908-3-1> (circulation date: 05.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020908-3