

УДК: 37.078

МОДЕЛЬ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА, ОРИЕНТИРОВАННАЯ НА ПОДДЕРЖКУ ШКОЛ, ФУНКЦИОНИРУЮЩИХ В СЛОЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Болотина Т.В., зав. кафедрой методики преподавания истории, социально-политических дисциплин и права ФГАОУ ДПО АПК и ППРО, к.п.н.

E-mail: tatbolotina@mail.ru . Москва, Россия

Пригодич Е.Г., руководитель Центра гражданского образования ККИПК,

E-mail: prigodich@kipk.ru . Красноярск, Россия

Аннотация: в статье представлено описание основных элементов комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях. Модель содержит описание технологий, процедур, механизмов и т.д., обеспечивающих обновление практики управления образованием, развитие кадрового потенциала системы общего образования в соответствии со сложными контекстными факторами.

Ключевые слова: модель учительского роста, школа, функционирующая в сложных социальных условиях, модерация, кадровый потенциал школ, национальная система учительского роста

MODEL OF TEACHER'S GROWTH, FOCUSED ON SUPPORT OF THE SCHOOLS OPERATING IN DIFFICULT SOCIAL CONDITIONS

Bolotina T.V. – head the Department of methodology of teaching history, social, political sciences, law Academy of Professional Development, and Re-Training of Educators, Ph.D. e-mail: tatbolotina@mail.ru Moscow, Russia

Prigodich E. G. - head of the Center of civic education of Krasnoyarsk regional institute of professional development.e-mail: prigodich@kipk.ru Krasnoyarsk, Russia

Summary: the article describes basic elements of the complex model of teacher's growth focused on support of schools which functioning in difficult social conditions. The model contains the description of the technologies, procedures, mechanisms, etc. providing updating practice of management of education, human resource development of system of the general education according to difficult contextual factors.

Keywords: model of teacher's growth, the school operating in difficult social conditions, moderation, human resources of schools, national system of teacher's growth.

Актуальность разработки типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях, обусловлена рядом социально-политических, экономических, социокультурных факторов. Общество и государство усиливают запрос на решение такого проявления проблемы неравенства образовательных возможностей как неготовность многих школ действовать эффективно в сложных социальных условиях. Постановка вопроса о профессиональной компетентности педагогов в социальном контексте образования – требует системного решения, связанного с процессом формирования национальной системы учительского роста.

Проблема образовательного неравенства актуальна для большинства национальных систем образования. Впервые проблема была сформулирована в 1966г., в ставшем знаменитым докладе комиссии Коулмана¹. Впоследствии «социологи образования бесстрастно показывали, что, несмотря на все призывы к полному образовательному равенству, образование всегда остается в той или иной степени инструментом стратификации общества и дифференциации людей.

Однако заметим, такие социологические работы сосредотачивались в основном в сфере образовательной политики, и не обсуждали, и не обсуждают педагогические принципы, механизмы и последствия селекции и дифференциации. Соглашаясь с тем, что полное равенство недостижимо и, поэтому определенная селекция всегда будет иметь место, мы, тем не менее, полагаем, что педагоги должны минимизировать негативные для демократического идеала образования последствия селекции.

Многолетние исследования Института Развития образования НИУ ВШЭ последних лет показали, что социальный контекст школ оказывает влияние на результаты ЕГЭ. В то же время и при рассмотрении динамики результатов за три года, выявлены школы, которые обеспечивают высокие результаты, находясь в неблагоприятных социальных условиях.

¹ Coleman J. et al., Equality of educational opportunity U.S. Govt. Print. Off., National Center for Educational Statistics, 1966. (из монографии: Фрумин И.Д. Введение в теорию и практику демократического образования. Красноярск, 1998, С. 154.

Опыт школ, педагогов, благодаря которым улучшаются достижения учащихся неблагополучных семей, очень важен для неуспешных школ, функционирующих в сложных социальных условиях.

Итак, данные свидетельствуют о том, что уровень качества образования детей в школах, функционирующих в сложных социальных условиях, в значительной степени зависит от профессионального уровня преподавательского состава школы. Таким образом, создание модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях, является актуальным нововведением.

Разработка модели ориентирована на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях, обеспечение их перехода в эффективный режим деятельности, решение проблемы образовательного неравенства. Модель должна стать ресурсом обновления практики управления образованием в соответствии со сложными контекстными факторами. Для профессионально-педагогического сообщества модель должна стать рамочной дорожной картой определения дефицитов компетентностей для работы в школах со сложными социальными условиями. Для системы общего и дополнительного профессионального образования модель является инновационным опытом комплексного моделирования развития кадрового потенциала системы общего образования с учетом контекстных факторов.

Научно-теоретическим основанием Модели послужили фундаментальные психолого-педагогические исследования: В.А. Болотова, И.А.Зимний, В.И. Загвязинского, АВ.Хуторского, И.Д.Чечель, (проблема формирования педагогической компетентности); Ю.Н.Кулюткина, В.А. Лекторского, И.Н. Семенова (теоретические положения о рефлексивном характере педагогической деятельности); В.А.Болотова, М.Вартофского и др (исследования о моделировании процесса профессионального развития педагога); Майкла Барбера, Анри Дункана, Кена Робинсон, И.А. Вальдман,

И.Г.Груничевой, С.Г. Косарецкого, М.А Пинской, И.Д. Фрумина, и др.(зарубежные и отечественные концепции выравнивания школ на качественное образование).

И так, основные принципы развития учительского потенциала с учетом специфики школ, функционирующих в сложных социальных условиях, нацелены на сочетание коллективного и индивидуально ориентированного подходов. Суть идеи заключается в том, что содержание учительского роста в социальном контексте определяется через процедуры переговоров, согласования интересов, потребностей каждого педагога, профессиональных сообществ, педагогического коллектива в целом и администрации образовательной организации. Такой подход не исключает участия педагогов в традиционных формах повышения квалификации.

Данный подход к развитию учительского потенциала с учетом специфики школ, функционирующих в сложных социальных условиях, осуществляется, если реализуются следующие принципы: принцип "зоны ближайшего развития", обоснованный Л.С. Выготским; принцип сочетания индивидуальных и групповых форм профессионального развития; принцип мобильности обучения, принцип стимулирования; принцип тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов.

Следует отметить, что технологии и структура проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях должны быть адекватны перечисленным принципам. Это могут быть традиционные образовательные технологии, при которых в качестве организационных форм обучения используются лекции, семинарские, практические и лабораторные занятия, имитационные или деловые игры, творческие работы, контроль усвоения знаний. В тоже время в процессе проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях могут появиться и новые технологии, одной из таких технологий может стать такая комплексная технология организации мероприятий по

укреплению кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях, как модерация. Основу содержания технологии модерации составляют «педагогические, психологические и социологические аспекты, направленные на активное заинтересованное участие всех слушателей в образовательном процессе, на обеспечение комфортности, на формирование нацеленности их на достижение результатов».

Технология модерации позволяет значительно повысить результативность и качество образовательного процесса, через активизацию аналитической и рефлексивной деятельности слушателей, развитие исследовательских и проектировочных умений, развитие коммуникативных способностей и навыков работы в команде.

Важная роль в технологии модерации отводится модератору, который служит посредником между педагогами, устанавливает взаимоотношения, инициирует проведение мероприятий профессионального развития, участвует в создании проблемных сообществ педагогов. На уровне образовательной организации эффективным решением является ситуация, когда модерирование организует руководитель и управленческая команда. С помощью технологии модерации организуется эффективная коммуникация для анализа, осмысления особенностей социальных условий школы, определения направлений и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ. На уровне муниципальном позицию модераторов могут занимать лидеры методических служб, на региональном уровне – ведущие специалисты, методисты, тьюторы системы дополнительной профессионального и профессионального образования.

Структура проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала представляется многоуровневой (регионально-муниципальный, школьный) и включает различные формы организации деятельности педагогов:

- программы дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и мероприятия, направленные на развитие

учительского потенциала с учетом специфики школ, функционирующих в сложных социальных условиях;

– переговорные процедуры по согласованию списка тем, содержательных результатов программ повышения квалификации и мероприятий профессионального развития педагогов с учетом специфики школ, функционирующих в сложных социальных условиях, участники переговоров являются руководители школ, представители муниципальных методических советов, сотрудники организаций дополнительного профессионального образования регионального или федерального уровней;

– методический совет, который создается в крупных школах либо в опорной школе, где объединяются несколько небольших школ, функционирующих в сложных социальных условиях. Методический совет обеспечивает переговоры, согласование интересов администрации школ и педагогов, организует экспертизу результатов переговоров, планирование обучающих, аналитических, проектных мероприятий по укреплению кадрового потенциала. Методический совет организует привлечение высококвалифицированных специалистов, обобщение и изучение успешного опыта;

– проблемные группы как на уровне образовательной организации, так и на муниципально-региональном, федеральном уровнях, объединяющие педагогов, заинтересованных в освоении, развитии компетенций, которые помогут достичь лучших результатов через решение конкретной профессиональной проблемы, связанной со сложными социальными контекстами школы;

– творческие группы, создаваемые для подготовки педагогических советов, творческих отчетов, конференций, круглых столов, организуемых в связи с проблематикой влияния на социальные контексты образовательных результатов;

– мероприятия по заявкам педагогов на всех уровнях (лекции, тренинги, консультации, практикумы, стажировки и др.), обусловленные

проблематикой педагогического влияния на социальные контексты образовательных результатов;

– методические объединения (предметные, учителей начальных классов, классных руководителей и т.п.), на которых обсуждаются результаты обучения и воспитания учащихся и социальные контексты, влияющие на их достижения, представляется опыт педагогов;

– стажерские площадки, создаваемые в успешных школах, презентующие опыт своей работы по организации образовательного процесса, обеспечивающих современное качество общего образования и организации условий для развития педагогического роста учителей.

– наставничество – планомерная работа по передаче навыков работы успешных школ, с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Основными категориями участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях, могут быть представлены в лице:

Педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования, являющихся лидерами профессиональных педагогических сообществ предметных областей, управленцев, методистов и т.д.

Методистов и специалистов школьных, муниципальных методических служб, понимающих методологические, методические, педагогические, психологические, управленческие цели образования; имеющих опыт соорганизации с образовательными учреждениями в проектировании инновационных практик; включенных в работу сетевых сообществ; владеющих методами организации обучения взрослых.

Руководителей сетевых, стажерских площадок, методических объединений, имеющих успешный опыт презентации и диссеминации инновационных разработок; опыт разработки и реализации программ повышения квалификации учителей; включенных в сетевое взаимодействие,

осуществляемое, в том числе и на основе информационно-коммуникационных технологий.

Тьюторов, педагогов, имеющих опыт по разработке и сопровождению индивидуальных образовательных программ обучающихся, организующих процесс индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их познавательных интересов, сопровождающих процесс формирования их личности, имеющих опыт работы с учителями.

Учителей-наставников, имеющих опыт достижения лучших результатов через решение конкретной профессиональной проблемы, связанной со сложными социальными контекстами школы и знания, обладающих высоким уровнем коммуникации; владеющих учением передачи своего опыта работы другим учителям.

Волонтеров (педагогов, студентов, родителей и т.д.), участвующих в творческих инициативных группах, создаваемых для проведения педагогических советов, творческих отчетов, конференций, круглых столов, организуемых в связи с проблематикой влияния на социальные контексты образовательных результатов.

Таким образом, взаимодействие участников мероприятий по укреплению учительского роста является основой единства, конструктивности отношений, обеспечивающих возможность быстрой реакции и необходимых для любого развития. Основными характеристиками взаимодействия являются взаимопонимание, взаимопознание, взаимоотношения, взаимные действия, взаимовлияние.

Национальная система учительского роста ориентирована на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации². Реализация национальной системы учительского роста³ в

² Перечень поручений Президента Правительству Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета 23 декабря 2015 года / Электронный ресурс <http://kremlin.ru/>

³ Е.Ю. Малеванов, Национальная система учительского роста, проект, версия 3.3., 23 мая 2016 года, / электронный ресурс www.apkpro.ru/doc/Малеванов%20Е.Ю._Конференция%2021.06.16.pdf

школах, функционирующих в сложных социальных условиях, направлена на овладение педагогами профессиональными компетенциями для эффективной профессиональной деятельности с учетом социального контекста.

В национальной системе учительского роста система новых учительских должностей соотносится с обобщенными трудовыми функциями по управлению проектированием, проектированию и реализации образовательных программ школ.

Если смоделировать процесс «как есть», то управление проектированием и проектирование образовательных программ организуется без участия педагогов, как закрытый, сложный процесс с участием «избранных». В логике национальной системы учительского роста процесс «как должно быть», управление проектированием и проектирование образовательных программ, должно стать доступная педагогам и необходимая образовательной организации квалификация.

Соответственно, бизнес-процессы реализации национальной системы учительского роста в школах, функционирующих в сложных социальных условиях, направлены на *перестройку* основ внутришкольной организации и управления.

Схема 1.

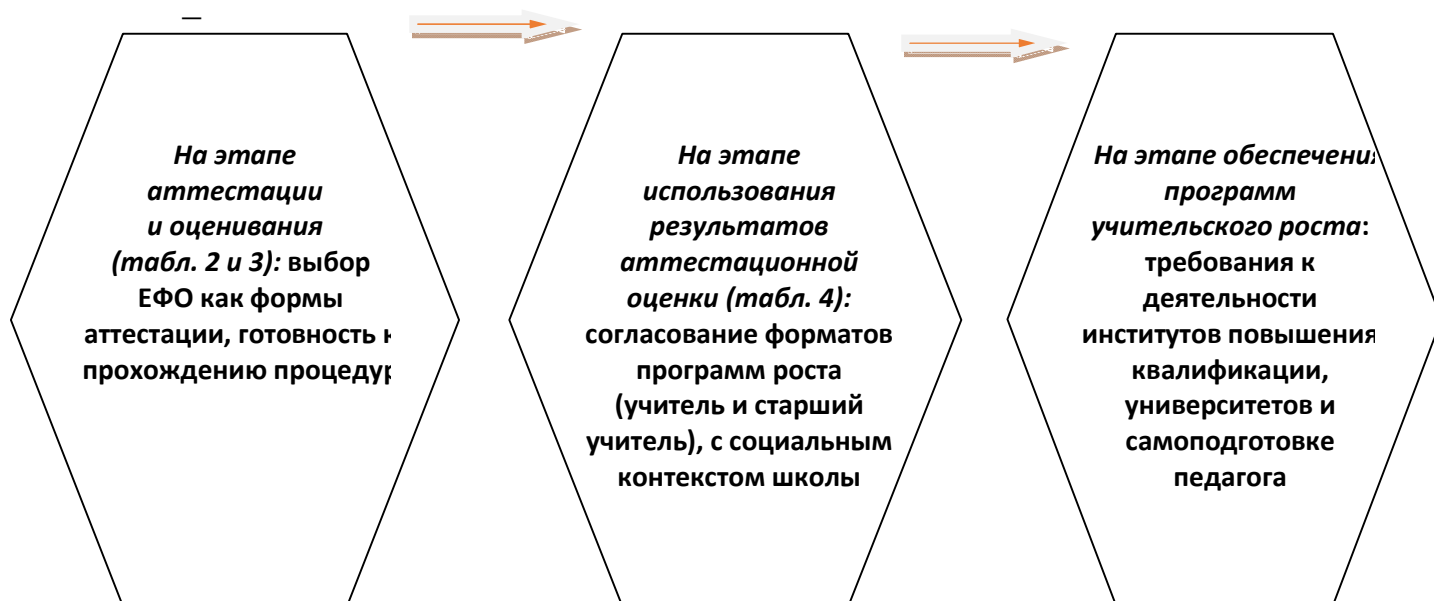
**Схема бизнес-процессов реализации национальной системы
учительского роста в школах, функционирующих в сложных
социальных условиях**



3. **Определение содержания учительского роста в социальном контексте, согласование списка тем, содержательных результатов программ повышения квалификации и мероприятий профессионального развития педагогов с учетом специфики школ, функционирующих в сложных социальных условиях.**



4. **Реализация комплекса планов мероприятий программ повышения квалификации и профессионального развития с учетом специфики школ, функционирующих в сложных социальных условиях.**



И конечно система учительского роста требует правовые, организационные, финансовые механизмы реализации на различных уровнях (институциональный, муниципальный, региональный, федеральный).

Правовые механизмы представляют собой систему правовых средств, при помощи которой реализуется система учительского роста на институциональном, муниципальном, региональном, федеральном уровнях.

На федеральном уровне в настоящее время актуальна задача разработки системы нормативов Единой федеральной оценки (ЕФО) на должности

«Учитель», «Старший учитель», «Ведущий учитель» – по аттестации на высшие и первые категории (ЕФО – Категории) и на соответствие (ЕФО – Соответствие).

На региональном и муниципальном уровнях правовые механизмы обеспечения реализации системы учительского роста включают: корректировку, разработку и внедрение региональной (муниципальной) правовых документов по аттестации педагогических кадров, нормативно-правовому обеспечению повышения квалификации и профессиональному развитию для реализации задач учительского роста в регионе, муниципалитете. Правовая документация должна быть приведена в соответствие федеральным нормам, с учетом наличия ресурсов, определения вызовов, барьеров и перспектив региональной образовательной политики.

На муниципальном уровне правовые механизмы должны регулировать процедуры разработки, согласования, утверждение заказов на программы повышения квалификации педагогов, на экспертизу программ учительского роста, на определение соответствующих стажерских и экспериментальных площадок.

На уровне общеобразовательной организации положения федеральных и региональных документов предполагают разработку школьных программ учительского роста и внесения изменений в существующую практику организационно-методической работы в школе. Программы учительского роста в образовательной организации должны быть индивидуально ориентированы и содержать как минимум два инвариантных компонента: управление процессом повышения квалификации учителя; управление процессом аттестации. Такая программа должна разрабатываться в результате переговорно-согласительных процедур с участием педагогов, руководителей образовательной организации, муниципального методического совета по учительскому росту и учреждений повышения квалификации. Все разрабатываемые правовые документы образовательной организации должны пройти согласование с учредителем.

Организационные механизмы реализации системы учительского роста на федеральном уровне представлены в форме проведения профессиональных конкурсов, курсов повышения квалификации по приоритетным направлениям в различных формах (дистанционное обучение, очно-заочное, очное, сетевое), проведения конференций, семинаров, вебинаров, организации работы учительских ассоциаций (учителей истории, учителей права и обществоведения, учителей математике и т.п.), разработкой научно-методического сопровождения, организацией и проведением выставок-ярмарок новинок педагогической, психологической, управленческой и др. литературы.

На регионально-муниципальном уровне основные механизмы реализации системы учительского роста можно разделить на кадровые, информационные, методические. Кадровые механизмы связаны с проведением аттестационных процедур; организацией повышения квалификации учителей, работы муниципальных методических объединений рабочих и целевых групп. Информационные механизмы предусматривают сбор, обработка и анализ информации о состоянии качества образования и социальных условиях функционирования образовательной организации; формирование банков данных: о кадровом потенциале образовательных организаций, об инновационной деятельности образовательных организаций, ценном педагогическом опыте работы образовательных организаций. Методические механизмы представляют: обеспечение образовательных учреждений программно-методическими материалами; консультирование; руководство деятельностью стажерских площадок и экспериментальных и образовательных учреждений и площадок по развитию профессионального роста учителя, организация творческих неформальных профессиональных объединений педагогов; оказание помощи в организации деятельности (подготовке, проведении заседаний) педагогического совета, методического объединения и т.п.

Основными механизмами развития учительского роста на школьном (институциональный) уровне является методическая поддержка инициатив, проектов, участия педагогов в коллегиальных органах и общественных сообществах, творческих группах и т.д. Перспективным механизмом является поддержка освоения учителями компетенций и позиций тьюторов, наставников, консультантов, модераторов. Важную роль в повышении качества педагогического мастерства играют школьные методические объединения, описание опыта работы, составление планов учительского роста, самообследование, мониторинг и диагностика.

Центральным звеном финансовых механизмов реализации системы учительского роста на различных уровнях (институциональный, муниципальный, региональный, федеральный) должна стать справедливая модель финансирования, предполагающая формульное финансирование, учитывающее не только численность, но характеристики социальных условий, контингента. Должен обеспечиваться дополнительный штат специалистов, предоставляться преференции для реализации специальных образовательных программ, учебных планов. Дополнительно регулярное финансирование, обеспечивающее устойчиво эффективное функционирование, обеспечивается целевым финансированием программ качества результатов, новых видов деятельности и потребностей в соответствующих квалификациях персонала.

Важной задачей является привлечение для работы в данной категории школ высококвалифицированных руководителей и учителей, оказание им поддержки и реализация мер по удержанию в школе за счёт создания на государственном уровне системы финансовых и карьерных стимулов. Система оплаты труда должна предусматривать возможность стимулирования педагогов, работающих со сложным контингентом.

В Российской Федерации ведущим источником финансирования расходов на образование являются средства федерального бюджета, обеспечивающие содержание образовательных учреждений федерального ведения и

осуществление федеральных образовательных программ, на основе федеральных нормативов финансирования государственных образовательных учреждений.

Региональные и муниципальные образовательные организации, как участники системы учительского роста, финансируются на основе федеральных нормативов и нормативов субъекта Российской Федерации. На региональном уровне определяются размеры ассигнований на реализацию системы учительского роста.

На школьном уровне финансирование учительского роста обеспечивается через различные формы поощрения и вознаграждения, финансирование обучения и повышения педагогических кадров, их участия в мероприятиях профессионального развития.

Список литературы:

1. Бондаренко О. Оцениваем качество работы учителя: критерии, современные методы // Школа управления образовательным учреждением. 2013. № 2.
2. Выравнивание шансов детей на качественное образование Сборник материалов Высшая школа экономики национальный исследовательский университет, М., Изд. Дом НИУ ВШЭ. 2012.
3. Груничева И.Г., Пинская М.А. и др. Поддержка школ, показывающих низкие образовательные результаты, как часть национальной образовательной политики. Обзор мирового опыта // Вопросы образования. 2012. №3.
4. Как найти и удержать лучших сотрудников: Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2-е изд. 2008.
5. Ленская Е.А. Качество образования и качество подготовки учителя // Вопросы образования. 2008. №4. с. 81–95.
6. Мельникова Н.И. Роль методических семинаров в формировании и развитии профессионализма педагогов гимназии // Управление качеством

образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2011. - № 4. – С. 39-48.

7. Пинская М.А., Косарецкий С.Г., Фрумин И.Д. Школы, эффективно работающие в сложных социальных контекстах // Вопросы образования. 2011. № 4.

8. Соколова И. И., Илюшин Л. С. Педагогическая стажировка как инновационный ресурс личностного роста учителя // Человек и образование. 2015. № 4 (45)

9. Фрумин И.Д. Основные подходы к проблеме равенства образовательных возможностей / Электронный ресурс <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/05/06/1268032818/03fru.pdf>

10. Ямбург Е.А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога?! М., Просвещение, 2014. 175 с.

11. Ястребов Г. А., Бессуднов А. Р., Пинская М. А., Косарецкий С. Г. Проблема контекстуализации образовательных результатов: школы, социальный состав учащихся и уровень депривации территорий // Вопросы образования. 2013. № 4.