



А.И. Адамский

КАК СДЕЛАТЬ СИСТЕМУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИНТЕНСИВНОЙ?

Для этого ее надо сделать системой «ПЕРЕподготовки учителей», а не «повышения квалификации», предварительно изменив систему оплаты труда учителей.

Система массовой переподготовки учителей в сфере образовательной политики, экономики образования, образовательного права и развития содержания образования должна лидировать и стать основной экспериментальной площадкой, проектной структурой обновления образования.

Аннотация

В сети школ «Эврика» разработан комплекс инновационных программ, альтернативных традиционным методам повышения квалификации, направленный прежде всего на самореализацию ребенка. В таких проектах появляются новые позиции и квалификации педагогов, в задачу которых входит совместная с учащимися проектная деятельность. Но препятствия со стороны Академии образования, отсутствие рынка существенно снижают мотивации к освоению новых видов образовательной деятельности, усиливая маргинализацию учительского корпуса.

Причины неэффективности системы повышения квалификации очевидны.

1. Квалификация учителя никак не связана с уровнем оплаты труда — у учителей нет мотива повышать квалификацию.

2. Формальная результативность труда учителя никак не связана с уровнем образованности учеников (это показали недавние международные исследования качества образования) — ни родители, ни ученики не связывают низкий уровень квалификации (которым, по данным ВЦИОМа, недовольны 27% родителей учеников, а еще 15% недовольны качеством преподавания предметов) с курсами повышения квалификации.



Модернизация системы образования требует не повышения прежней квалификации, а массовой переподготовки учителей

3. Система аттестации (процедура выявления уровня квалификации) никак не связана с действительными современными требованиями к квалификации учителей.

4. Система повышения квалификации не стала конкурентной средой, в ней действует консервативный монополист.

В такой ситуации трудно ожидать хоть какой-нибудь эффективности от системы повышения квалификации учителей.

И конечно, жалко истраченных почти впустую средств, но гораздо важнее, что *упущенная* выгода от неэффективности этого монстра колоссальна. И в сфере *образовательной политики*, и в экономике образования, и в *образовательном праве*, и в развитии *содержания образования* этот институт может и должен быть лидером, пионером инноваций, основным экспертным и проектным институтом модернизации образования.

Но за все годы, прошедшие с начала реформы 1984 г., и сама Академия, и эта система как была, так и осталась оплотом экстенсивной оптимизации традиционной педагогики. А если какие-то прорывы там осуществлялись, то благодаря редким энтузиастам, почти случайно оказавшимся там, таким, как Ю. Турчанинова, К. Ушаков, еще пять-шесть человек.

А ведь именно Академия повышения квалификации и сеть региональных институтов должны были сыграть ту поистине революционную роль в развитии образования, какую сыграла Высшая школа экономики в конце 90-х — в начале XXI в. Но этот институт в лучшем случае паразитирует на чужих системных проектах, выигрывая (что нетрудно в позиции монополиста) тендеры на продвижение в регионы уже утвержденных и всеми инстанциями одобренных проектов: от ЕГЭ до профильного обучения и развивающего обучения.

Но ЕГЭ придумал Кузьминов, профильное обучение разработал Пинский, а развивающее обучение — Эльконин—Давыдов—Занков. И все направления деятельности системы повышения квалификации уже кто-то придумал.

В этом проявляется основная характеристика системы: она аналоговая, вторичная, там царит культ методистов, а не проектировщиков, ее главная задача — репродукция, а не инновация. Отчасти поэтому формально мои претензии беспочвенны: официально это система *повышения квалификации*, а не *переподготовки*.

Необходим *стандарт педагогической деятельности*, ориентированный на другой результат: самореализацию ребенка, утверждение его самооценности, развитие способности к коммуникации, принятию и пониманию других людей, способности к сотрудничеству, кооперации... Все это требует другой предметности педагогической деятельности, или *другой* квалификации.

Парадоксально, что ни Минобрнауки, ни Рособразование даже не пытаются создать конкуренцию Академии повышения квалификации и региональным структурам этой системы, сохраняя статус-кво.



«Эврика» несколько лет тому назад в рамках Федеральной программы развития образования сформировала сеть инновационных центров повышения квалификации (ИЦПК), суть которой проста и в то же время трудноосуществима. Идея в том, чтобы центрами повышения квалификации стали инновационные школы, прошедшие экспертизу своих проектов на федеральном уровне и получившие финансовую поддержку в рамках ФПРО.

Школы сети «Эврика» разрабатывают инновационные экспериментальные проекты, меняя предметность образовательной деятельности.

Коротко суть гипотезы можно сформулировать так. Разные дети реализуют себя в разных видах деятельности. Примерно четверть — в учебной деятельности, это может подтвердить любой учитель-предметник, у которого (или у которой) программу усваивает в лучшем случае четверть класса, остальные только «проходят» материал.

Но плохо успевающие ребята могут блестяще проявить себя в других сферах: в музыке, спорте, общении, художественном творчестве, в социальных практиках и т. п.

Можно ли превратить факультативные для традиционного образования знания и навыки в эффективные и ведущие? Ведь это наша вина, что мы не способны достижения ребенка в неучебной деятельности (например, создание пьесы или разработка экскурсии по написанной картине, сложно сконструированному прибору) конвертировать в образовательные показатели! Мне рассказывали десятки историй о том, как ребят — участников крупных международных соревнований заставляли сдавать зачеты по физкультуре.

В таких проектах появляются новые педагогические позиции, новые учительские квалификации, в задачу которых входит не тренировка учеников на точность воспроизводства навыка, а совместная с учащимся проектная деятельность. И результат такой деятельности — создание учебного продукта, произведения, в котором сконцентрирован образовательный результат, своего рода доказательство уровня полученного образования. Для освоения таких учительских квалификаций мы и придумали инновационные центры повышения квалификации.

Школы выполнили свою задачу: разработали сетевые программы повышения квалификации, их можно увидеть на сайте www.eureka.net.ru, чуть ниже я попробую описать эти программы. Но как выдавать сертификаты?

Ответ, который предложила Академия повышения квалификации (Э. Никитин), тоже прост:

— Пусть ваши школы договариваются с местными институтами, а еще лучше с нашей Академией и выдают наши сертификаты.

— А свои? Свои сертификаты они могут выдавать?

Нашлась куча причин, по которой это сделать либо невозможно, либо крайне затруднительно. Но в любом случае засчитывать «школьные» сертификаты при проведении аттестации учителям не будут.

Инновационные центры повышения квалификации сети «Эврика» могли создать конкуренцию системе



Тогда мы предложили считать наши центры местами переподготовки, а не повышения квалификации, но это уж и вовсе оказалось делом нереальным, поскольку надо вводить и утверждать новые специальности.

Поэтому инновационные проекты, в которых появляются новые профессиональные позиции, например «проектировщик», «аналитик», «педагог улицы», «тьютор», «навигатор сетевых программ» и многие другие, вынуждены работать в рамке «повышения квалификации», в шкале «специализаций».

Каждый, кто захочет подробнее познакомиться с программами инновационных центров повышения квалификации, может это сделать, зайдя на сайт инновационной образовательной сети «Эврика» или на сайт любой из школ сети.

Идеология «повышения квалификации» заставляет учителя осуществлять подмену: числиться на ставке предметника, а в действительности заниматься инновационной деятельностью почти подпольно, и уж точно не пользоваться своими инновационными достижениями при прохождении аттестации.

Но что это означает? Огромный потенциал учительского творчества фактически изъят из актива модернизации системы образования, и мотивация учителей в этой сфере сведена к нулю.

Понятно отторжение учительства от всего, что связано с модернизацией. Поддерживать можно только то, что очевидно выгодно либо является изначально собственным ноу-хау, а не присвоенным в результате пропаганды и агитации.

В этом смысле поддержка инновационного движения — основной способ повышения мотивации учителей проводить модернизацию системы образования.

Этот процесс сейчас начинается, но пока довольно хаотично, поскольку реализация президентских проектов еще не носит системного и главное — вневедомственного характера.

И все же «эвриканские» ИЦПК работают, пользуются успехом, и многие имеют соглашения с региональными институтами повышения квалификации. Но система себя защитила, и реальной конкуренции, реального рынка у нее так и не появилось. Система превратилась в централизованный транслятор министерских проектов, но содержательно центральный институт имеет слабое влияние на регионы.

И все же, при всех очевидных недостатках существующей системы повышения квалификации, ее нужно сохранить как систему межрегиональных связей и потенциальный механизм влияния на региональные системы образования.

Сегодня уровень влияния этого института на развитие федеральной и региональных систем образования в лучшем случае близок к нулю, а во многих направлениях отрицателен. Уровень затрат несопоставим с выгодами и уж тем более с качеством образования.



Узнав о результатах международных исследований качества образования в разных странах (прежде всего — PISA), узнав о том, что Финляндия лидирует, а Россия находится в середине списков, а по отдельным показателям и внизу, получив неопровержимые доказательства неэффективности нашей системы образования, мы стесняемся признаться самим себе в том, что это результат работы наших учителей. Это они не умеют научить учеников, наших детей, критически мыслить, интерпретировать тексты, решать нестандартные задачи, самоопределяться, вступать в кооперацию и многому другому.

Большинство считает, что учителя превращаются в маргиналов из-за экономических неурядиц и падения уровня жизни педагогического сообщества. По-моему, это не совсем так.

Конечно, пролетарские методы борьбы за «трудовую копейку» не могли не уронить самосознание части учительства до отметки «пролетарий». Но главной причиной маргинализации учительства являются, с моей точки зрения, низкий уровень поощрения инновационности учительства и наоборот — стимулирование этакого серого гламура в педагогике. Учительская работа потеряла смысл — учителя перестали понимать, в чем результат их деятельности, за чем они трудятся и, честно говоря, за что получают зарплату. А поскольку она очень маленькая и выдавалась с большим опозданием, то за нее стали бороться как за пособие по бедности.

Так что если всерьез обсуждать очень опасную тенденцию маргинализации учительства, а ее надо обсуждать обязательно, то здесь, мне кажется, основной задачей является возвращение учительской работе смысла и целеполагания. Иначе никакими зарплатами не сделаешь маргинала воспитателем.

Будучи по природе системой репродуктивной, институт повышения квалификации явно чуждается теоретичности, проблематизации самих оснований образовательной деятельности, не замечает принципиальных изменений механизма целеполагания системы образования. Поэтому даже искренние действия по поддержке инновационных проектов (педагогика Монтессори, тьюторского движения, развивающего обучения во всех его модификациях), будучи помещены в систему, нацеленную на методическое усовершенствование процесса обучения, трансформируются в архаичное «распространение передового педагогического опыта».

Еще в студенческие годы, когда у нас на физфаке МГПИ им. Ленина велась напряженная дискуссия о педагогике и методологии (начало 80-х), мне стало ясно одно простое, но очень важное правило: методологические проблемы методическими способами не решаются.

Оптимизация и усовершенствование имеют пределы. И если ты хочешь изменить сам принцип образовательной деятельности, сделать иной предметность отношений внутри образования, качественно изменить результат — значит, меняй основания, а не методику.

0÷èòâëü
 áâçî ðóæáí
 ìâðää âùçî âàì è
 âðâì áí è,
 à ì õî Ôâññè-
 î í àëüí î á
 ñî î áùâñòâî
 ñòàí î àèòñý
 ì àðâèí àëüí ùì

Предметность как качество отношений в образовательной деятельности



Много позже стало ясно, что базовой проблематикой развития образования, его модернизации является проблематика образовательной политики, а не педагогики.

Как ни парадоксально, но высшие педагогические достижения возможны только в замкнутом пространстве, в закрытых обществах, там, где целенаправленное формирование ребенка со стороны уполномоченных институтов является доминирующим. А в свободном обществе школа как институт влияния теряет ведущую роль, она не конкурентоспособна, ее легко обыгрывают и ТВ, и поп-культура, и улица. А уж педагогические и учебные технологии, рассчитанные на формирование навыков ориентации в жестко определенных условиях — они детям и не были никогда интересны, а сегодня и подавно. Хорошо было учительнице английского языка преподавать в ситуации, когда 100% детей и мечтать не могли поговорить с «носителем», да еще в «языковой среде».

Сегодня формальное знание, полученное через освоение материала программы по учебному предмету, перестало быть содержанием и главным результатом образования. Никто не спорит с необходимостью овладения формальным знанием, но важно понимать, что они являются лишь материалом для развития универсальных навыков и более общих способностей, которые в западной литературе получили название «компетенции».

Многие считают, что изменение содержания образования заключается в том, что надо выбросить учебный предмет «математика» и заменить его учебным предметом «интерпретация текста», или «сотрудничество», или «толерантность». И готовить методиста по толерантности.

Мы считаем, что *общее образование* — это то, что получается в результате обобщенных, универсальных компетенций, формирующихся на материале учебных предметов, но не являющихся натуральным результатом освоения программ учебных предметов. И учителей надо переподготавливать как раз в этом направлении — учить формированию на материале учебных предметов «надпредметных» компетенций.

Например, те, которые официально включены в список ключевых компетенций в ряде европейских стран, в частности в Шотландии:

- общение — эффективное чтение, письменная и устная речь;
- математическая грамотность — точные вычисления и эффективное использование таблиц, графиков, диаграмм и карт;
- информационные технологии — умение пользоваться ЭВМ, офисной техникой, программным обеспечением;
- умение решать проблемы — анализ проблемы, планирование, организация, выполнение и оценка деятельности по решению проблемы;
- умение работать с другими — использование навыков межличностного взаимодействия и самоорганизации для эффективной работы с людьми.



Возможно, это не самый эффективный набор, зато он согласован с институтом работодателей — Британской конфедерацией промышленности (CBI), включен в Программу развития экономики Шотландии и является частью SCQF — Шотландской структуры оценки и квалификаций.

Это, конечно, не концепция изменений структуры общего образования или государственный образовательный стандарт, подготовленный Российской академией образования, но зато это эффективный способ получать образование, пригодное для жизни.

Если отвечать на этот вопрос технологически, то план действий может выглядеть так.

1. Ввести отраслевую дифференцированную систему оплаты труда учителей. Для этого разработать и принять стандарт педагогической деятельности, на его основе — систему аттестации, по результатам аттестации три разряда: низший — прожиточный минимум в регионе, средний — учитель-методист, высший — учитель-автор, разница в разрядах — 10 тысяч рублей. Фонд оплаты труда разделить на две части: основная заработная плата в соответствии с разрядом и Фонд стимулирования (надбавки за качество), соотношение 50 на 50%. Надбавки распределяются попечительским (управляющим) советом школы.

2. Аттестацию проводить с учетом баллов, набранных учителем при прохождении программ повышения квалификации (переподготовки).

3. Создать конкурентную среду в системе оказания услуг по повышению квалификации (переподготовке) учителей.

4. Связать зарплату с качеством через распределение надбавок на уровне школы, учитывать при аттестации повышение квалификации (переподготовку) и создать ответственную конкуренцию на этом рынке.

А дальше — Академия повышения квалификации начнет действовать так активно на инновационном поле, что, вполне возможно, «Эврика» окажется на этом массовом рынке аутсайдером.

В результате образование получит эффективный институт развития — систему повышения квалификации.

Как сделать систему повышения квалификации эффективной?