

М.А. Sholohova. Ser.: Pedagogika i psihologiya, 2010. Vyip. 1.

14. Shiryayeva K. Informatsionno-funktsionalnoe modelirovanie professionalnoy deyatel'nosti spetsialista v sfere professionalnoy kommunikatsii // Vestn. Mosk. un-ta MVD Rossii. 2008. № 8. S. 33–35.

Modern requirements to professional training of a future specialist of the agricultural sector as the basis for the competence approach use in education

There is considered the professional training of a future specialist of the agricultural sector from the position of the competence approach in the context of modernization of the contents of education, optimization of the ways and technologies of educational process organization and reconsideration of the goal and result of education that lead to its quality improvement.

Key words: *specialist of the agricultural sector, Federal state educational standard of higher professional education of the new generation, the Bologna process, competence approach, professional and communicative competence of a specialist of the agricultural sector.*

(Статья поступила в редакцию 12.09.2014)

Н.А. АНДРОЩУК
(Санкт-Петербург)

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ СООБЩЕСТВЕ

Доказывается, что постоянное профессиональное развитие является ключевым звеном в работе учителя на сегодняшний момент. Характеризуется работа сообщества «Санкт-Петербургская мастерская педагогических инноваций» и преподавателей Российского государственного педагогического университета по сопровождению специалистов в этом развитии.

Ключевые слова: *профессиональное сообщество, профессиональное развитие, сопровождение профессионального развития, научное и методическое консультирование.*

Практикующим учителям сегодня доступны различные формы содействия профессиональному развитию – от сотрудничества со школьными методическими объединениями

до участия в курсах повышения квалификации в институтах повышения квалификации и вузах. Однако анализ результатов опросов учителей свидетельствует о том, что, несмотря на общую положительную оценку имеющихся форм повышения квалификации, неудовлетворенность вызывают недостаточная индивидуализация обучения, жесткая временная организация, узкая тематическая направленность, слабая степень привлечения компетентных специалистов при рассмотрении актуальных вопросов современной школы.

Так, результаты проведенного нами в 2011 г. анкетирования учителей о путях повышения педагогического мастерства (опрос-анкетирование учителей общеобразовательных школ Петроградского района г. Санкт-Петербурга на тему «Пути повышения педагогического мастерства» в декабре 2011 г. (178 опрошиваемых)) показывают:

- в диалог не включены все участники образовательного процесса;
- не используется все разнообразие палитры методов обучения взрослых;
- отсутствуют возможности создания экспериментального пространства для мотивированных педагогов;
- присутствуют замкнутость и инертность существующих форм учительских сообществ (за исключением виртуальных) в трансляции инновационных педагогических технологий.

Современные исследователи, в частности М.Н. Певзнер, В.И. Снегурова, Е.И. Винтер, отмечают, что, в отличие от традиционных форм обучения, научно-методическое сопровождение деятельности учителей имеет ряд преимуществ: оно более индивидуализировано и гибко; имеет более тонкую инструментальную; в большей степени учитывает динамику развития как конкретного учителя, образовательного учреждения, в котором он работает, так и системы образования в целом; предполагает обеспечение постоянного взаимодействия учителя с другими субъектами обучения; имеет опережающий характер, предполагающий по возможности направленность системы сопровождения преимущественно на предотвращение затруднений; имеет постоянный характер [3; 5; 7; 8].

Продуктивность перечисленных преимуществ очевидна и позволяет сделать вывод о том, что в сложившихся условиях изменения образовательного процесса научно-

методическое сопровождение учителя действительно необходимо, поскольку в настоящее время необходим выход за пределы стереотипов с целью понимать, оспаривать и осваивать новые педагогические практики, что заметно мотивирует саму потребность профессионального развития. Кроме того, учителю нередко требуется оперативная консультация представителей педагогической науки по разным вопросам проектирования педагогической деятельности, отвечающей вызовам времени. Эти задачи обуславливают поиск новых моделей сопровождения профессионального развития учителей, в которых приоритетными являются современность содержания и применяемых методов обучения, индивидуально-ориентированный характер научно-методического сопровождения и консультирования, разнообразные возможности презентации собственных инновационных практик и знакомства с лучшими образовательными практиками коллег.

Модели индивидуального сопровождения профессионального развития учителей широко применяются в системах образования ряда стран. Наиболее ярким примером, на наш взгляд, является опыт Великобритании и Сингапура.

Система подготовки и переподготовки учителей в Великобритании – одна из старейших в Европе – высоко котируется в мировом образовательном пространстве. С момента возникновения эта система функционировала в условиях ограниченного государственного финансирования, что обусловило развитие рыночных механизмов ее организации – самостоятельного поиска источников финансирования, активизации мониторинговой и маркетинговой деятельности. При неизменном сохранении национальных приоритетов британская система развивалась в русле общеевропейских и общемировых тенденций, решая во многом одинаковые для многих стран мира проблемы подготовки учительских кадров. За последнее десятилетие в Великобритании произошел целый ряд реформ в области организации педагогического образования: функции контроля качества подготовки педагогов и управления этим качеством были переданы Агентству по подготовке учителей (Teacher Training Agency), которое получило полномочия перераспределять финансирование в пользу эффективно работающих университетов, готовящих педагогические кадры, оцениваемые школами как подготовленные качественно [4, с. 81]. В 2006 г. Агентство по подготов-

ке учителей было переименовано в Агентство по профессиональному развитию педагогических кадров (Teacher Development Agency), тем самым было признано, что учителя нуждаются в постоянном развитии своих профессиональных качеств не раз в несколько лет, а регулярно в течение года. За очень короткий срок TDA создало систему повышения квалификации, доступную каждому учителю и обеспечивающую самые разнообразные потребности, разработало новое законодательство, предусматривающее обязательное повышение квалификации в течение 18 дней в течение года и систему финансирования, в результате которой деньги на нужды профессионального развития были почти полностью переданы школам.

Для отечественного варианта постдипломного педагогического образования наиболее значимым решением, реализованным в Великобритании, на наш взгляд, является развитие тенденции интеграции традиционных форм повышения квалификации на основе непрерывной поисковой деятельности педагогических коллективов школ и постоянного сотрудничества со специалистами вузов в ходе осуществления этой деятельности. Другими словами, речь идет, во-первых, об активизации диалога школы и вуза, а во-вторых, об организации системы сопровождения школьных учителей специалистами высшей школы. При этом условием для достижения качества непрерывного педагогического образования является создание эффективных механизмов формулировки и трансляции образовательного заказа в систему непрерывного педагогического образования.

Пожалуй, еще более ярким примером построения сопровождения профессионального развития учителей является опыт Сингапура. Образование в этой стране имеет прочные и даже традиционные национальные основания, но в то же время оно ориентировано на подготовку специалистов мирового уровня.

Министерство образования Сингапура в своей политике исходит из убеждения, что качество преподавания напрямую зависит от квалификации учителей (здесь и далее по материалам [1]). Монополистом в сфере подготовки учителей в городе-государстве является Национальный институт образования, созданный в 1991 г. и работающий на базе Наньянского технологического университета. Только он имеет право готовить специалистов на учительские позиции и по согласованию с министерством образования направлять их для работы в школы Сингапура. Кроме того, в инсти-

туте ведется активная исследовательская работа по обобщению и анализу лучших педагогических практик по всему миру.

Окончив Национальный институт образования, типичный сингапурский учитель возвращается в него еще много раз на протяжении своей карьеры на курсы повышения квалификации. Иначе говоря, каждый учитель находится в постоянной связи с институтом, где черпает информацию о педагогических инновациях, получает возможность научного и методического консультирования для коррекции собственной практической деятельности. Фактически выстраивается система удаленного сопровождения учителей на основе взаимосвязи института и школы.

Технологической основой построения системы повышения квалификации в Сингапуре является кооперативное обучение – технология обучения в малых группах. Успех работы групп кооперации зависит от умения спланировать работу групп и от умения самих членов групп построить свою учебную деятельность, сочетая индивидуальную работу с работой в парах и группой в целом под руководством специалиста института. Данная система организации профессионального развития из года в год доказывает свою состоятельность и эффективность и позволила вывести сингапурское образование на лидирующие позиции в мире.

В обоих рассмотренных примерах эффективные системы организации сопровождения профессионального развития учителей затрагивают три важных условия:

- 1) регулярное взаимодействие учителей друг с другом (работа в малых группах);
- 2) регулярное взаимодействие учителей со специалистами университетов и исследовательских центров;
- 3) непрерывность сопровождения профессионального развития учителей.

Отметим, что в Татарстане имеется опыт частичной реализации опыта сингапурской образовательной системы, когда работа с учителями выстраивается исходя из личностных склонностей педагогов – предметно-ориентированные, по педагогике и оцениванию обучения, по управлению и организационным навыкам, по креативному развитию детей.

Основная цель настоящего исследования заключалась в определении современных форм научно-методического сопровождения профессионального развития учителей. Для поиска решения обозначенной проблемы был проведен опрос учителей сред-

них школ Санкт-Петербурга на тему «Новые формы повышения квалификации» (опрос-анкетирование преподавателей средних школ Санкт-Петербурга в декабре 2013 г. (178 опрошиваемых)). Результаты данного исследования позволили сделать ряд важных выводов. Так, учителя города считают, что решение задач современной школы требует активизации деятельностного подхода в организации постдипломного образования учителей. Деятельностный подход способствует пониманию путей решения основных задач, возникающих в профессиональной деятельности учителя: видеть ученика в образовательном процессе и строить образовательный процесс, ориентированный на достижение учеником образовательных результатов конкретной ступени образования.

Все опрошенные учителя отметили как наиболее распространенную и доступную форму повышения квалификации курсы при районных ИМЦ или Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования один раз в 5 лет; только 5% учителей положительно рассматривают свое участие в работе школьного методического объединения как форму повышения квалификации. 25% опрошенных считают, что проведение регулярных дискуссий, круглых столов и мастер-классов, участниками которых становятся учителя, ученые и специалисты в области образования, является для них самым эффективным способом повышения квалификации, поскольку эти мероприятия дают учителям возможность не только представить свой опыт, увидеть новые решения проблем, но и активно конструировать новую образовательную практику, развивать навыки делового общения в профессиональной сфере. 35% опрошиваемых учителей предложили в качестве эффективной формы организации постдипломного образования активизировать корпоративное обучение. Все опрошенные учителя подчеркнули, что в профессиональном развитии им помогает обращение к сетевым сообществам, где происходит активное взаимодействие с участниками педагогического сообщества в процессе совместного решения актуальных задач школьного образования. Но главное – все участники опроса единодушно выразили желание научиться работать во взаимодействии с преподавателями вузов, учителями города и других регионов.

Результаты данного опроса позволили сделать вывод о том, что современный учитель стремится расширить круг источников

получения информации, рассматривает педагогическое сообщество в качестве эффективного инструмента развития своей профессиональной компетентности и подтверждает гипотезу о необходимости постоянного взаимодействия теоретиков и практиков образования с целью построения непрерывного пути профессионального развития в контексте распространения инновационных образовательных технологий.

Исходя из понимания широкого педагогического сообщества как эффективного инструмента профессионального развития учителей, мы подробно изучили исторические и современные формы педагогических сообществ и выдвинули предположение о том, что оптимальной формой повышения квалификации учителей, ориентированной на профессиональное развитие, является педагогическая мастерская. Результаты теоретического анализа, осмысление результатов анкетирования позволили предположить, что мастерскую правомерно рассматривать не только как технологию, реализуемую на курсах повышения квалификации учителей [2], но и как особую форму профессионального обучения учителей, которая инициируется членами профессионального сообщества для совместного решения актуальных задач на основе изучения передового опыта, представления собственного опыта, активного диалога теоретиков и практиков образования. В результате возникает пространство приобретения каждым участником нового знания и нового опыта путем самостоятельного или коллективного открытия под руководством опытного мастера.

На основе представленного понимания педагогической мастерской в 2010 г. была создана Санкт-Петербургская мастерская педагогических инноваций (СПбМПИ). Инициатива создания мастерской исходила от группы учителей средней школы, заинтересованных в освоении новых методик и современных образовательных технологий, в диссеминации передового педагогического опыта, в расширении возможностей консультативной поддержки в решении разнообразных задач профессионального развития, что и обусловило появление в названии мастерской термина *инновации*. Данная инициатива нашла поддержку в научных кругах – она была поддержана специалистами НИИ общего образования и кафедры педагогики Российского государственного педагогического уни-

верситета (РГПУ) имени А.И. Герцена, которых заинтересовала идея создания опытно-экспериментального пространства для организации обратной связи с учителями-практиками, возможностей презентации и диссеминации передового педагогического опыта и интеграции фундаментальных и прикладных исследований в образовательный процесс.

В ходе опытной работы сложился оригинальный методический рисунок мастерской, который можно представить следующим образом. Заседания мастерской, которые проводятся на постоянной основе, выстраиваются вокруг одной крупной темы (к примеру, воспитание толерантности школьников, развитие социальной компетентности учащихся, использование современных информационных технологий в образовательном процессе и др.). Центральным элементом работы является выступление / лекция / мастер-класс приглашенного специалиста, наиболее компетентного в обсуждаемом вопросе. После этого ключевого выступления организуется дискуссия по теме, обсуждение наиболее сложных и интересных для учителей конкретных проблем, обмен опытом в различных формах: ролевой игры, эвристической беседы, работы в группах. Следующим шагом является «локализация» темы на школьном уровне – участники заседания в группах разрабатывают проект возможной программы / урока по обсуждаемой теме. После презентации и защиты проектов даются комментарии специалиста (Мастера) и проводится «работа над ошибками» как часть тренинга развития профессиональной компетентности учителя. На заключительном этапе работы формулируются рекомендации по использованию найденных решений рассматриваемой проблемы в урочную или внеурочную деятельность школы. Неписаным правилом заседаний мастерской становится «открытая трибуна», на которой учителя могут высказать сомнения, поделиться размышлениями, предложить вопросы и собственный опыт – положительный или отрицательный. По сути, на этом этапе учителя проводят рефлексию над главной темой заседания, осмысливают результаты проведенной работы, намечают новые вопросы для будущей работы в мастерской.

Наглядно методический рисунок работы мастерской можно представить в виде схемы (см. рис. на с. 99).

В данной схеме наглядно представлены основные этапы работы мастерской пе-



Мастерская педагогических инноваций: методический рисунок

дагогических инноваций (постановка актуальной проблемы, активный диалог, диверсификация лучших образовательных практик, локализация теории к практике (погружение и творческая отработка элементов современных образовательных технологий), презентация собственных разработок, проектная и конкурсная деятельность, рефлексия), которые выступают как этапы научно-методического сопровождения процесса профессионального развития учителей. При этом центральной линией сквозь всю технологию работы проходит компетентное сопровождение Мастера из числа педагогов-ученых или представителей высшей школы, читающего основной доклад, проводящего мастер-классы, консультирующего и модерерирующего дискуссии, оценивающего развитие каждого участника заседания.

Апробация проекта «Санкт-Петербургская мастерская педагогических инноваций» позволила выявить ряд параметров, по которым эта форма педагогического сообщества отличается от других, способствующих профессиональному развитию учителей:

- возможность презентации и обсуждения лучших практик;
- презентации собственных инновационных педагогических разработок;
- индивидуальные консультации с представителями вузов и теоретической науки;
- модерирования Мастером коллективного анализа общих и частных нормативных документов курса модернизации российского образования;
- подготовка команды тренеров и самой тренинговой программы для реализации «на местах», непосредственно в школе, и следовательно, широкие возможности для диверсификации лучших образовательных практик.

Приведем некоторые примеры успешного научно-методического сопровождения учителей-практиков в работе СПбМПИ. Так, кандидат педагогических наук, доцент кафедры английского языка для гуманитарных факультетов РГПУ им. А.И. Герцена Л.И. Агафонова оказывает научное сопровождение в следующих формах [7]:

- выступления с мастер-классами по использованию ИТ-технологий в образовательном процессе;
- занятия по внутрифирменному обучению;
- оценка результатов практических обучающих разработок учителей в формате блогов, глогов и других современных информационных форматах;
- научное сопровождение ОЭР учителей города по проекту «Обучение английскому языку с использованием новых электронных образовательных ресурсов»;
- выступления в качестве ключевого спикера по вопросам современных тенденций в образовании.

Специалисты кафедры педагогики (например, доктора педагогических наук, профессора С.А. Писарева, Е.В. Пискунова, Н.М. Федорова, кандидат педагогических наук, доцент И.Э. Кондракова и др.) регулярно проводят консультирование по вопросам школьного образования, мастер-классы, лекции, семинары, которые высоко оценивают учителя – участники СПбМПИ, принимают активное участие в работе экспертных групп, жюри профессиональных конкурсов для учителей.

Профессиональное развитие учителя в педагогическом сообществе является нелинейным процессом, развивающимся по индивидуальной траектории, поэтому для определения продуктивности мастерской как формы

профессионального сообщества для развития компетентности учителя были использованы методы качественной диагностики. Индивидуальные интервью с учителями – участниками мастерской позволили установить, что работа с Мастерами способствовала их профессиональному росту, существенно расширила имевшийся педагогический опыт, помогла активизировать инновационную деятельность педагогических коллективов школ. Кроме того, и анализ результатов аттестации учителей – участников мероприятий СПБМПИ подтвердил рост уровня их профессиональной компетентности. Анализ опытной работы мастерской педагогических инноваций доказывает, что научно-методическое сопровождение профессионального развития учителей способствует эффективному развитию профессиональной компетентности учителя, что, в свою очередь, помогает раскрывать способности, интеллектуальный и творческий потенциал каждого ученика и положительно влияет на качество школьного образовательного процесса.

Литература

1. Алишев Т.Б., Гильмутдинов А.Х. Опыт Сингапура: создание образовательной системы мирового уровня // Вопросы образования. 2010. № 4. С. 225–244.
2. Вершловский С.Г., Агапова О.В., Тоскина Н.А. Технологии творческих мастерских // Технологии образования взрослых. М. : Изд-во «Каро», 2008. (Сер.: Уроки для педагогов).
3. Винтер Е.И. Вопросы организационно-стимулирующего сопровождения профессионально-творческой подготовки будущих специалистов // Высшее образование сегодня. 2008. № 8. С. 64–67.
4. Ленская Е.А. Качество образования и качество подготовки учителя // Вопросы образования. 2008. № 4. С. 81–95.
5. Научно-методическое сопровождение персонала школы: педагогическое консультирование и супервизия : моногр. / М.Н. Певзнер, О.М. Зайченко, В.О. Букетов [и др.] / под ред. М.Н. Певзнера, О.М. Зайченко. Великий Новгород : НовГУ им. Ярослава Мудрого; Ин-т образовательного маркетинга и кадровых ресурсов. 2002.
6. Санкт-Петербургская мастерская педагогических инноваций: сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://mustinnovate.com>.
7. Певзнер М.Н., Шестернин Е.Е. Развитие креативности в педагогической среде и создание условий для адресного научно-методического сопровождения педагогов в системе ПКРО // Завуч. 2004. №5.
8. Снегурова В.И. Проектирование системы методического сопровождения сетевого учителя как подсистемы дистанционного обучения математике // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2009. № 10. С. 24–32.

* * *

1. Alishev T.B., Gilmudinov A.H. Opyit Singapura: sozdanie obrazovatel'noy sistemy mirovogo urovnya // Voprosyi obrazovaniya. 2010. № 4. S. 225–244.
2. Vershlovskiy S.G., Agapova O.V., Toskina N.A. Tehnologiya tvorcheskikh masterskikh // Tehnologii obrazovaniya vzroslyih. M. : Izd-vo «Karo», 2008. (Ser.: Uroki dlya pedagogov).
3. Vinter E.I. Voprosyi organizatsionno-stimuliruyushchego soprovozhdeniya professionalno-tvorcheskoy podgotovki buduschih spetsialistov // Vyisshee obrazovanie segodnya. 2008. № 8. S. 64–67.
4. Lenskaya E.A. Kachestvo obrazovaniya i kachestvo podgotovki uchitelya // Voprosyi obrazovaniya. 2008. № 4. S. 81–95.
5. Nauchno-metodicheskoe soprovozhdenie personala shkoly: pedagogicheskoe konsultirovanie i superviziya : monogr. / M.N. Pevzner, O.M. Zaychenko, V.O. Buketov [i dr.] / pod red. M.N. Pevznera, O.M. Zaychenko. Velikiy Novgorod : NovGU im. Yaroslava Mudrogo; Ins-t obrazovatel'nogo marketinga i kadrovyyih resursov. 2002.
6. Sankt-Peterburgskaya masterskaya pedagogicheskikh innovatsiy: sayt [Elektronnyiy resurs]. URL: <http://mustinnovate.com>.
7. Pevzner M.N., Shesterninov E.E. Razvitie kreativnosti v pedagogicheskoy srede i sozdanie usloviy dlya adresnogo nauchno-metodicheskogo soprovozhdeniya pedagogov v sisteme PKRO // Zavuch. 2004. № 5.
8. Snegurova V.I. Proektirovanie sistemy metodicheskogo soprovozhdeniya setevogo uchitelya kak podsistemy distantsionnogo obucheniya matematike // Nauchnyie problemyi gumanitarnyih issledovaniy. 2009. № 10. S. 24–32.

Support of teachers' professional development in the pedagogic community

There is proved that constant professional development is the key element in teacher's work at present. There is characterized the activity of the community "St. Petersburg Workshop of Pedagogic Innovation" and the teachers of the Russian State Pedagogical University in specialists support in this development.

Key words: *professional community, professional development, support of professional development, scientific and methodological consulting.*

(Статья поступила в редакцию 12.09.2014)