

Бюллетень о сфере
образования

март 2016

07

Вызовы и перспективы
формирования
общенациональной системы
профессионального роста
и развития учителя



АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Оглавление

| | |
|--|----|
| Предисловие | 3 |
| Российское образование в цифрах: 2015 | 5 |
| <i>Вызов № 1. Изменение условий работы учителя: реструктуризация сети школ</i> | 5 |
| <i>Вызов № 2. Изменение условий работы учителя: переход на Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования</i> | 8 |
| <i>Вызов № 3. Изменение условий работы учителя: рост численности учащихся, приходящихся на одного учителя</i> | 8 |
| <i>Вызов № 4. Создание механизмов мотивации</i> | 12 |
| Мировые тренды в развитии национальных систем профессионального роста и развития учителей | 14 |
| Финляндия | 16 |
| Южная Корея | 18 |
| Великобритания | 20 |
| Выводы | 22 |
| Международное законодательство (Финляндия) | 24 |
| Перечень основных мероприятий, профессиональных праздников в апреле–июне 2016 г. | 27 |
| Мероприятия в сфере образования | 27 |
| Международные мероприятия | 27 |

Предисловие

Президентом Российской Федерации на заседании Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года) поставлена задача по формированию национальной системы учительского роста. Выстроить данную систему возможно только с учетом баланса между наличием ресурсов (их количественным и качественным состоянием) и планируемыми потребностями, с учетом существующих вызовов и барьеров.

Современная система школьного образования ставит перед учителем принципиально новые задачи, так как по сравнению с сельскими школами на фоне высокого прироста численности учащихся городских школ более активно идет процесс сокращения школьной сети в городах (реструктуризация и укрупнение школ), меняются сами требования к профессионализму учителей (особенно это проявляется в «окраинных» школах крупных городов, где растет численность детей из социально неблагополучных, малообеспеченных семей и семей мигрантов).

На фоне увеличения роста нагрузки на учителя сохраняется кадровый дефицит учительского корпуса. Вопрос достойной заработной платы для большей части учительства сохраняет свою актуальность, а возможность профессионального роста уходит на второй план. Эти факты свидетельствуют о необходимости совершенствования системы новых мотивационных механизмов учителя.

Важнейшей проблемой является и региональный разрыв. В 2015 году наблюдались региональное различие в 1,89 раза между субъектами Российской Федерации по показателю «число учащихся в расчете на одного учителя», а также по критерию перехода к Федеральному государственному образовательному стандарту общего образования. Все это свидетельствует о дисбалансе в системе управления общим образованием.

Для формирования национальной системы учительского роста необходимо опираться на лучшие мировые практики, которые базируются на персонификации систем развития учителя, актуализации систем оценки качества результатов педагогической деятельности, и развитии независимого аудита и системы мотивационных механизмов с учетом существующих вызовов. Рост количества и вариативности маршрутов, с помощью которых можно войти в учительскую профессию и развивать свое профессиональное мастерство, позволят создать систему непрерывного профессионального развития от вуза до завершения карьеры учителя. Перенос программ профессионального развития на базу школы и повышение роли профессионального сообщества с

делегированием полномочий по аттестации и повышению квалификации учителей и директоров школ позволит сделать систему более эффективной и гибкой по отношению к запросам самого учителя. А ужесточение правил отбора на педагогические специальности создаст условия для привлечения в профессию лучших выпускников.

Российское образование в цифрах: 2015

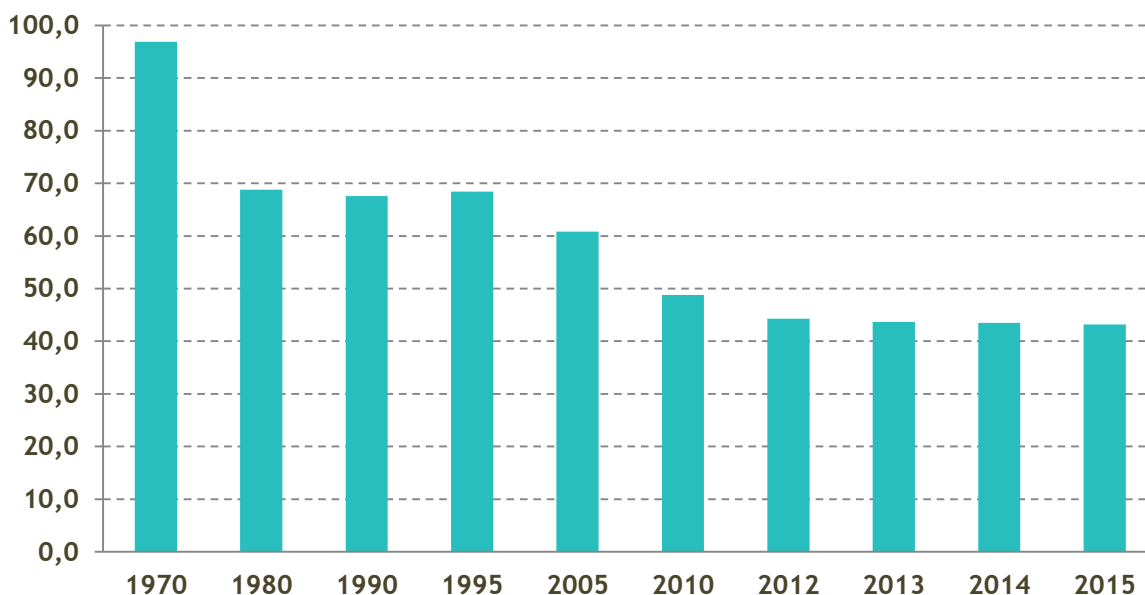
В декабре 2015 г. на заседании Государственного совета «О совершенствовании системы общего образования в Российской Федерации» Президентом Российской Федерации поставлена задача по формированию общенациональной системы профессионального роста учителей. Ее решение возможно только на основе планирования потребностей с учетом наличия ресурсов, определения вызовов, барьеров и перспектив государственной политики в этой сфере.

Вызов № 1. Изменение условий работы учителя: реструктуризация сети школ

Для Российской Федерации характерна интенсивная реструктуризация сети школ. С 1970 по 2015 год число общеобразовательных организаций сократилось в 2,24 раза. Пик активности процесса реструктуризации пришелся на 1970-80-е годы (график 1).

График 1

Изменение сети организаций общего образования за период с 1970 по 2015 год (тыс. организаций)



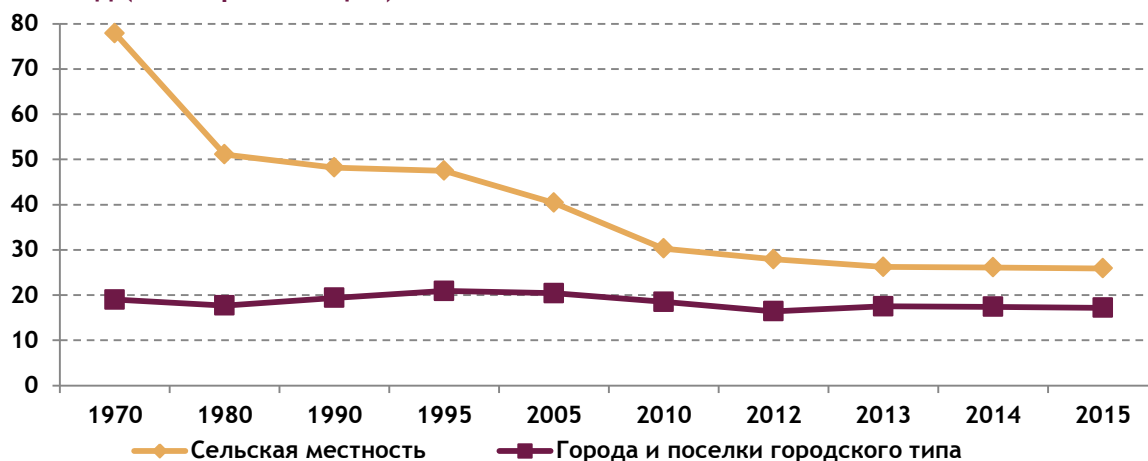
Источник: Росстат.

За 2015 год число общеобразовательных организаций сократилось на 1,1% и составило 43,2 тыс. организаций (с учетом Республики Крым и г. Севастополя).

Процесс реструктуризации сети организаций общего образования в наибольшей степени затронул сельские школы (график 2).

График 2

Изменение сети сельских и городских организаций общего образования с 1970 по 2015 год (тыс. организаций)

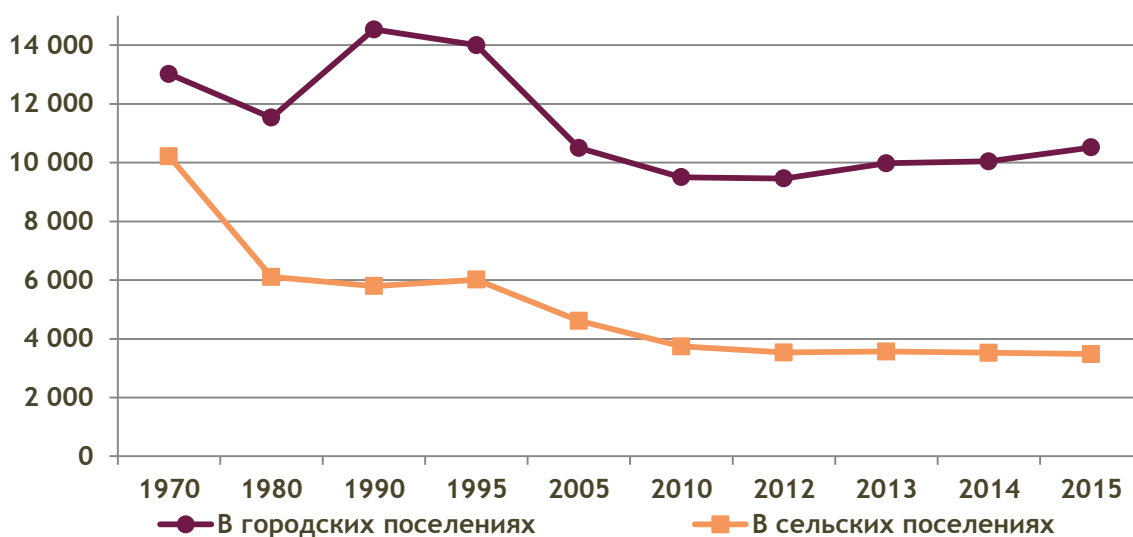


Источник: Росстат.

Столь высокие темпы реструктуризации сети сельских организаций общего образования (график 3) определялись сокращением численности учащихся сельских школ.

График 3

Динамика численности обучающихся в государственных и муниципальных организациях общего образования (тыс. чел.)



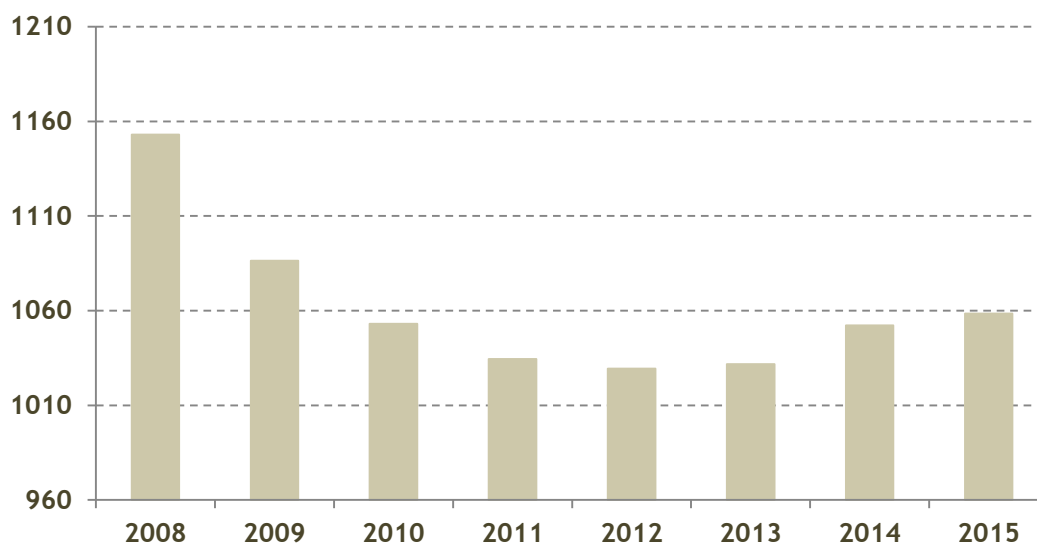
Источник: Росстат.

Начиная с 2013 года, на фоне высокого прироста численности учащихся городских организаций общего образования по сравнению с сельскими школами процесс реструктуризация школьной сети в городах идет активнее. Сокращение сети, в частности, происходит в связи с укрупнением школ, а это ставит перед учителем принципиально новые задачи (например, в случае, если к «сильной» школе присоединяют «слабую»). Особое значение приобретает и изменение требований к профессионализму учителей «окраинных» школ крупных городов, поскольку в них растет численность детей из социально неблагополучных, малообеспеченных семей и семей мигрантов.

Помимо этого, на выработку государственной политики в сфере формирования общенациональной системы профессионального роста учителей в данных условиях повлияет и кадровый дефицит по учительскому корпусу: численность учителей образовательных организаций, реализующих программы общего образования, за период с 2008 г. по 2015 г. снизилась на 8% (график 4).

[График 4](#)

Динамика численности учителей государственных общеобразовательных организаций (тыс. чел.)



Источник: Росстат.

Вызов № 2. Изменение условий работы учителя: переход на Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования

В 2015 г. в среднем по России удельный вес численности учащихся общеобразовательных организаций, обучающихся в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом, в общей численности учащихся государственных общеобразовательных организаций составил 56% (в 2014 г. по государственным школам 42,9%, по негосударственным – 45,8 %, что примерно на 10 п.п. выше (по перечисленным группам), чем в 2013 году). По этой причине роль перехода на ФГОС как фактора, определяющего условия работы учителя, остается крайне важной. Более того, наблюдается значительная региональная дифференциация по этому показателю.

В то же время запросы учителей в области профессионального роста и развития редко ориентированы на требования ФГОС и профессионального стандарта. Учителя склонны получать профессиональный рост по предметным знаниям, методикам преподавания и технологиям (реже – в области оценивания и управления классом, обучения разным типам ключевых компетенций).

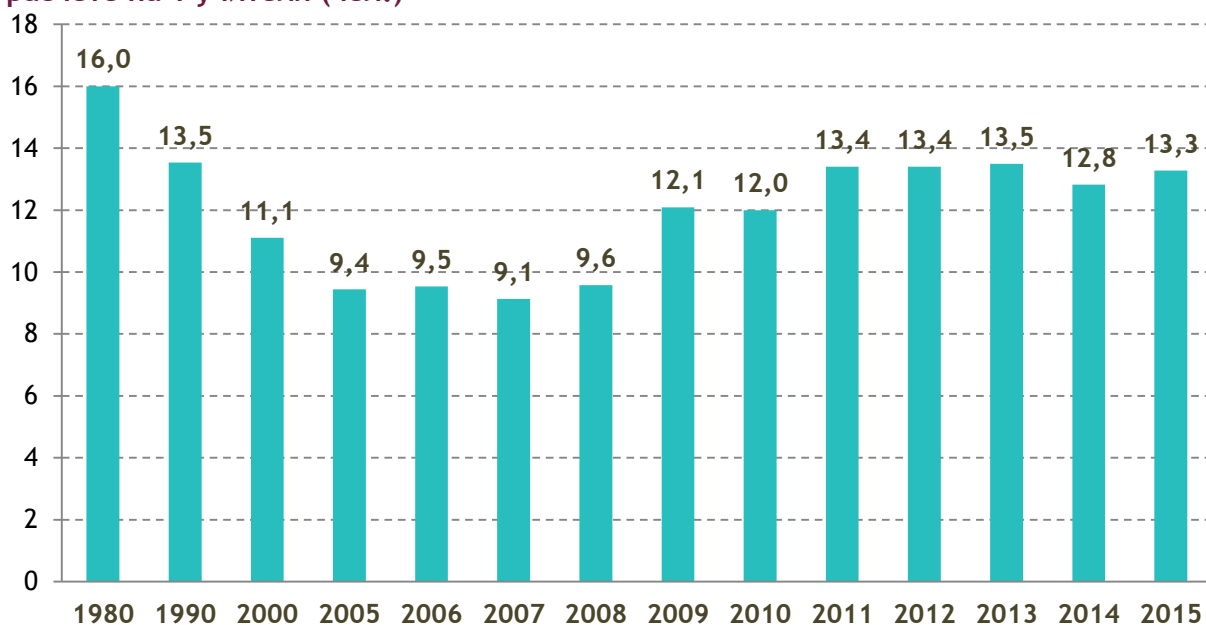
Вызов № 3. Изменение условий работы учителя: рост численности учащихся, приходящихся на одного учителя

Нагрузка на учителей (по численности учащихся, приходящихся на учителя) выросла за 2008-2015 годы в 1,4 раза (график 5).

В 2015 году в среднем по России на 1 учителя во всех государственных (муниципальных) общеобразовательных организациях (включая вечерние школы) приходилось чуть более 13 учащихся. В городских школах данный показатель существенно выше (13,3 учащихся на 1 учителя), чем в сельских (7,5 учащихся соответственно).

График 5

Численность учащихся в государственных общеобразовательных организациях в расчете на 1 учителя (чел.)



Источник: Росстат.

Анализ соотношения числа учащихся и учителей в общеобразовательных организациях показал большие расхождения (в 1,89 раза) в количестве учащихся в расчете на одного учителя между субъектами Российской Федерации (максимум – 17,2 в Тюменской области, минимум – 9,1 в Республике Дагестан) (график 6).

По экспертным оценкам, показатель «число учащихся в расчете на одного учителя» должен находиться в пределах от 10 до 15 учащихся (зеленый фон на графике 6). Показатель вне указанного диапазона (число учащихся в расчете на одного учителя менее 10 или более 15) находится «вне нормы» (желтый фон).

График 6

Распределение субъектов Российской Федерации по числу учащихся в расчете на одного учителя



Источник: Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС¹

В 16 субъектах Российской Федерации значение показателя превышает пороговое значение «нормы» (находится в интервале от 17,2 до 15,2 учащихся в расчете на одного учителя) — это потенциальный фактор снижения качества образования вследствие повышения нагрузки на учителей. В 6 субъектах значение показателя находится ниже «нормы» (в пределах от 9,8 до 9,1 учащихся в расчете на одного учителя), что влечет за собой снижение эффективности деятельности учителей в системе общего образования. Однако в федеральных округах регионы распределяются по данному показателю более равномерно.

При сохранении темпов роста численности учащихся общеобразовательных организаций и соответствующем увеличении нагрузки на учителя необходимо

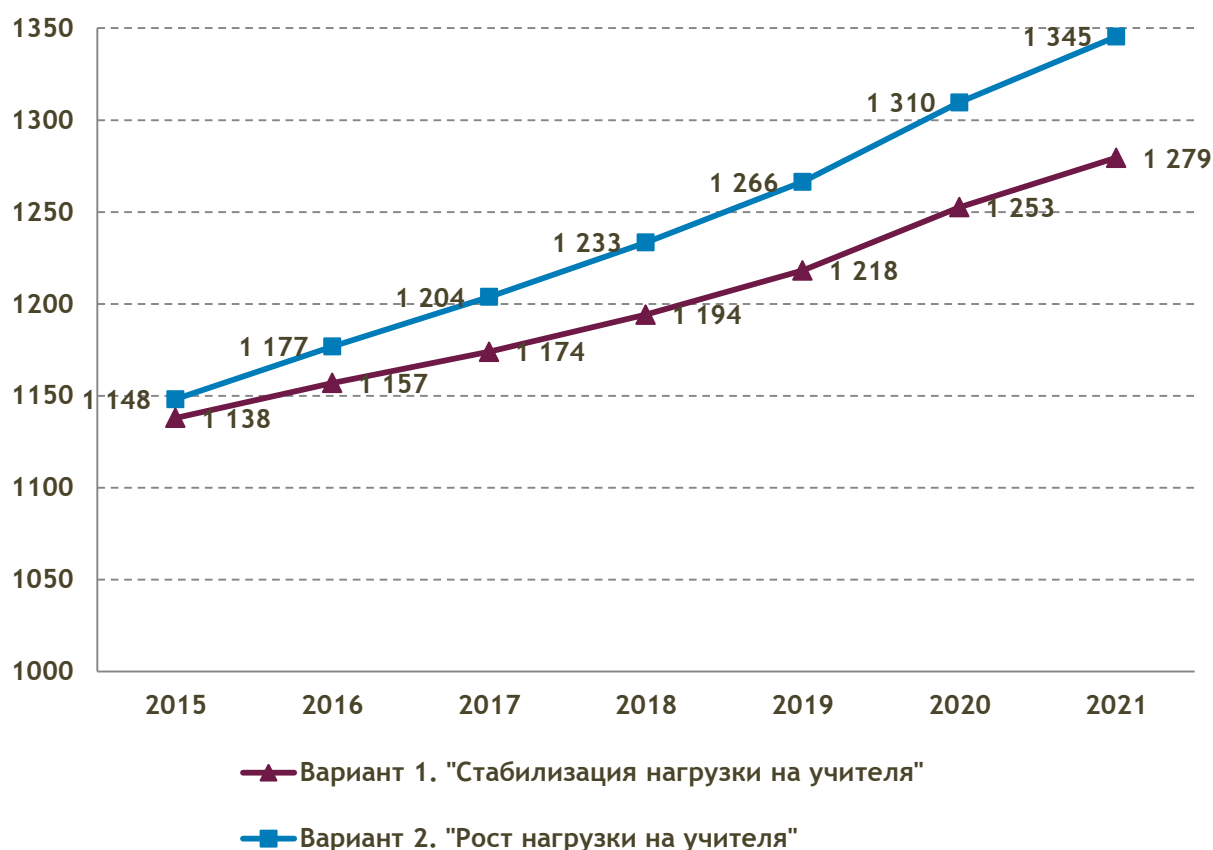
¹ Информационно-программный комплекс разработан Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС (<http://ranepa.wunderbar.name> логин: region@ranepa.ru, пароль: test1234)

будет определить приоритеты исходя из задачи повышения качества образования: либо стабилизация нагрузки на учителя (численности учащихся в государственных общеобразовательных организациях в расчете на 1 учителя), либо наращивание нагрузки.

В зависимости от выбранного приоритета будет различаться прогнозируемый темп прироста численности учителей государственных общеобразовательных организаций, востребованных школьной системой (график 6).

График 6

Прогноз численности учителей государственных общеобразовательных организаций (тыс. чел.)



Источник: Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС

При стабилизации нагрузки на учителя (вариант 1) и сохранении темпов прироста численности учащихся общеобразовательных организаций к 2021 году потребность в учителях государственных общеобразовательных организаций составит 1279,5 тыс. человек. Спрос системы школьного образования при росте нагрузки на учителя (вариант 2) составит 1345,4 тыс. учителей, что приведет к замедлению процесса обновления учительского корпуса и снижению

востребованности рынком труда выпускников вузов по педагогическим специальностям.

Вызов № 4. Создание механизмов мотивации

В рамках формирования общенациональной системы профессионального роста учителей необходима разработка механизмов мотивации учителя к непрерывному профессиональному росту.

По данным социологического исследования, проведенного при подготовке Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, стимулами для качественной и добросовестной работы для учителей являются заработная плата и признание коллег, руководства и в целом профессионального сообщества (график 7).

График 7

Итоги социологического опроса учителей по мотивационным механизмам учительского труда к качественной и добросовестной работе, % от числа респондентов



Источник: Группа экспертов "Новая школа".

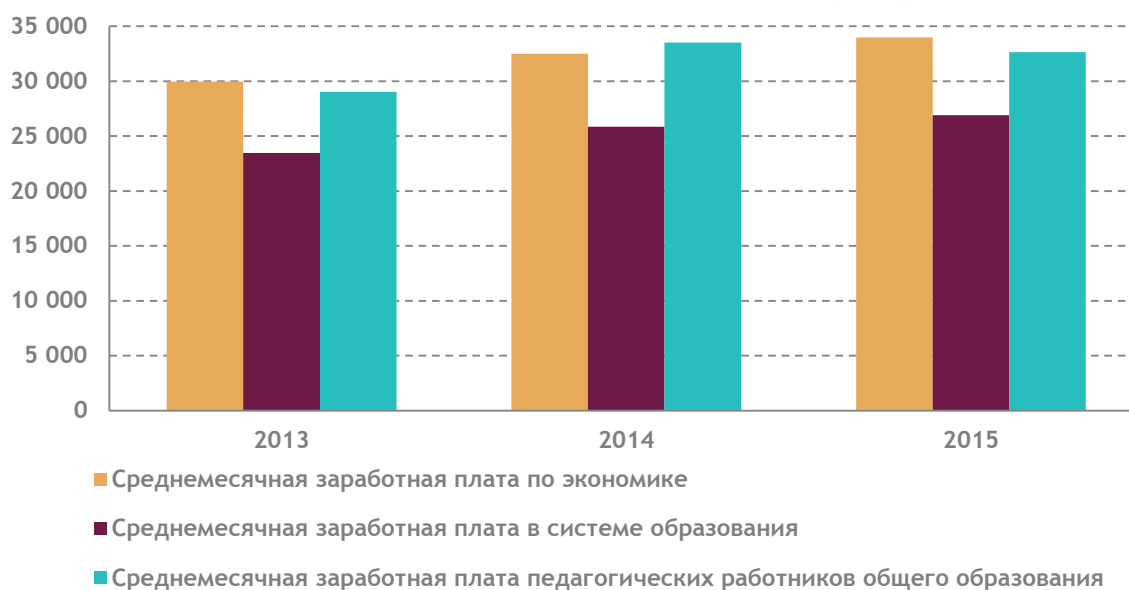
Доминирующим стимулом качественной работы учителя остается достойная заработная плата (61% респондентов ее выделили как определяющий стимул). В

рамках ежегодного мониторинга эффективности школ (проводится, начиная с 2013 г. Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС) существенный рост своей заработной платы отметили только 6% учителей, еще 41% сочли его незначительным, 53% учителей считают, что их зарплата либо осталась прежней (47%), либо снизилась.

Отношение уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников общего образования к средней по экономике меняется. Если в 2013 году отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации составило 96,9% (29,04 тыс. рублей), то в 2014 году показатель составил 103,2% (33,5 тыс. рублей), а в 2015 году снизился до 96,0% (32,6 тыс. рублей).

[График 8](#)

Уровень среднемесячной номинальной заработной платы (руб.)



Источник: Росстат.

В глазах большей части учительства получение достойной заработной платы сохраняет свою актуальность. При этом возможность профессионального роста существенно уступает по значимости не только достойной заработной плате, но и признанию коллегами, социальной значимости, признанию руководством и профессиональным сообществом. Поэтому необходима такая система формирования мотивационных механизмов учителя, чтобы профессиональный рост и профессиональное развитие стали для него приоритетными.

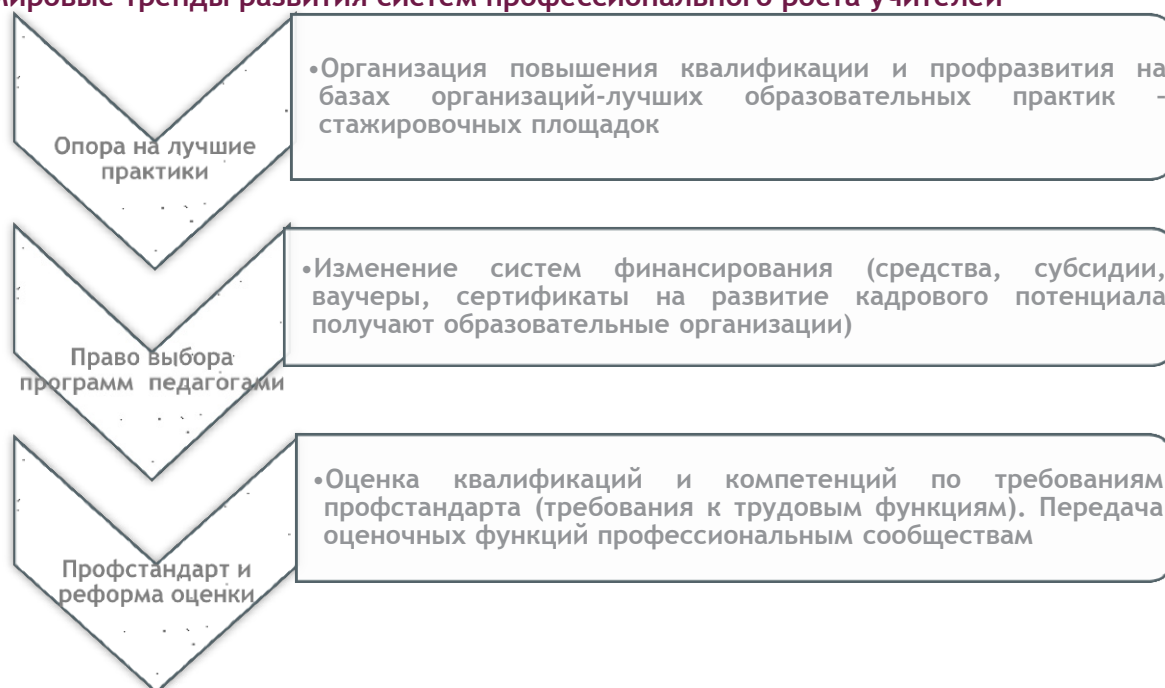
Мировые тренды в развитии национальных систем профессионального роста и развития учителей

Международное сравнительное исследование подготовки и работы учителей (Teaching and Learning International Survey – TALIS), проводимое ОЭСР в 33 странах мира (в том числе и в тех государствах, где школьники ежегодно показывают лучшие в мире результаты по качеству образования – Финляндии, Германии, Франции, США, Южной Кореи и др.) свидетельствует о том, что профессиональные качества учителя – это важнейший фактор, определяющий успешность учащихся не только в школе, но и в жизни.

Мировые тренды развития национальных систем профессионального роста учителей базируются на лучших мировых практиках, персонификации систем развития учителя, актуализации систем оценки качества результатов педагогической деятельности, развитии независимого аудита и рамочном подходе при формировании государственных стандартов (график 8).

График 8

Мировые тренды развития систем профессионального роста учителей



Правительствами стран мира в рамках государственной политики в сфере формирования систем профессионального роста учителей определены следующие ключевые направления:

- подготовка учителя к решению разнообразных проблем современного

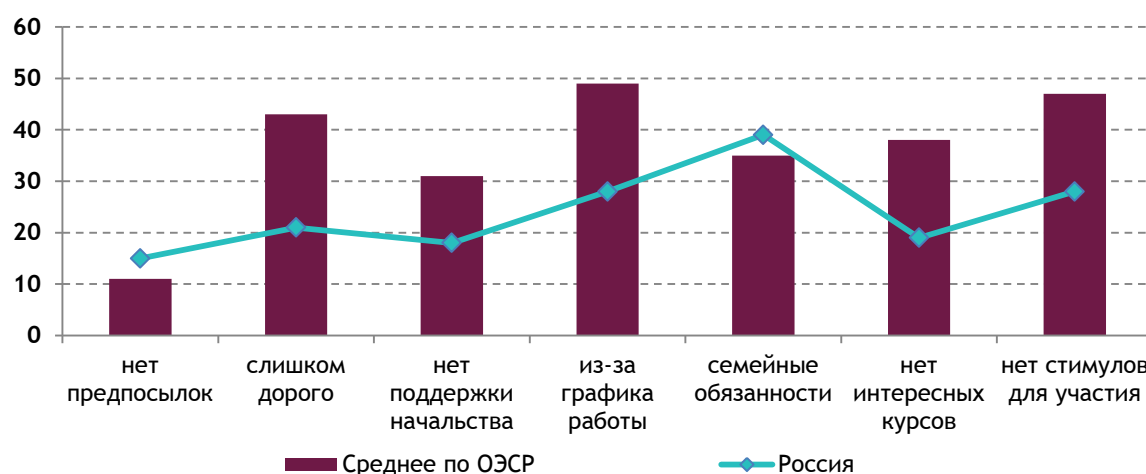
образования;

- оценка работы учителя по индивидуальной траектории профессионального роста, базирующаяся на национальных профессиональных рамках учителя;
- повышение качества преподавания;
- совершенствование механизмов обратной связи;
- система мотивации к профессиональному росту со стороны учителя;
- эффективность расходуемых ресурсов, инвестируемых в профессиональное развитие учителей.

Анализ барьеров, которые препятствуют профессиональному росту и развитию учителя (график 9), указывает на ряд общих между Россией и странами ОЭСР проблем.

График 9

Итоги социологического опроса учителей по факторам, сдерживающим профессиональный рост и развитие учителя, % от числа респондентов



Источник: <http://www.oecd.org/edu/school/talis-excel-figures-and-tables>

Проблемы, сходные с российскими, существуют и в странах-лидерах мирового образования (Финляндия и Южная Корея), и в странах, демонстрирующих позитивные результаты в образовательной сфере (Великобритания), однако для их решения находятся довольно оригинальные способы. Ключевые особенности этих систем профессионального роста и развития учителей рассмотрены ниже.

Финляндия

Стабильно высокие показатели страны в международной программе оценки образовательных достижений учащихся PISA привлекают внимание представителей многих стран мира. Работа учителя в Финляндии – уважаема, престижна среди других профессий, а карьера учителя начальной школы – одна из самых желанных для молодежи.

Ключевые акценты национальной системы профессионального роста и развития учителей таковы.

1) Достойная заработная плата

Зарплата учителя в Финляндии конкурентоспособна по отношению к другим профессиям, но не выше, чем в других европейских странах, особенно соседних. Разница в зарплате начинающего и опытного учителя намного меньше, чем, например, в Японии, Корее или Австралии и меньше, чем во многих европейских странах.

2) Вузовская система подготовки учителей

Финское правительство перевело всю подготовку учителей в университеты, что повышает престижность профессии и определяет успешность карьерного роста. Подготовка учителей ведется в 11 университетах. Все претенденты на профессию учителя в Финляндии должны иметь как минимум магистерскую степень.

3) Жесткие стандарты вхождения в профессию

В Финляндии установлены высокие стандарты вхождения в учительскую профессию, начиная с поступления на педагогические специальности в вузы и заканчивая трудоустройством. Финская система педагогического образования допускает к учебе только каждого десятого абитуриента (на учебу поступают только самые успешные выпускники – из 10% лучших в выпуске). Рейтинг абитуриентов включает участие в дополнительном образовании, оценки за экзамен на аттестат зрелости (сдается за курс средней школы) и проявленные способности к преподаванию. Хотя подготовка педагога в Финляндии дороже, чем в других странах, для самого педагога она бесплатна.

4) Практическая направленность

Подготовка учителя также включает обширную практику (от 15 до 25% всей программы подготовки учителя) и ее рефлекссию (с 2008 г. включен обязательный курс по формирующему оцениванию). Все студенты проходят

специальное образование, необходимое как для осуществления инклюзии, так и для работы с детьми с наиболее сложными отклонениями в развитии. До получения диплома, сверх положенной практики, студенты должны провести год, работая в школе, закрепленной за их университетом.

5) Престижность профессии

Учебная программа для учителей включает полную автономию, что в Финляндии характерно только для самых престижных профессий. Учебные курсы по педагогическому направлению включают программы для поддержки творчества и инноваций, требующие компетенций в области исследований, проектирования и дизайна. Учителя в Финляндии редко покидают свою профессию (около 90% учителей работают в сфере образования на протяжении всей карьеры).

6) Прозрачность оценки качества педагогического образования

Оценку качества программ педагогического образования осуществляет Высший экспертный совет Финляндии при участии профессионального сообщества.

7) Персонафикация систем профессионального развития учителя

Управление системой школьного образования построено на автономии школ и учителей с отсутствием уровневой системы карьерного развития учителя. Успешные учителя могут стать директорами школы при их назначении на должность муниципалитетом (при этом главная обязанность директора – распределять и контролировать бюджет школы). До 2010 года система профессионального роста и развития учителя в Финляндии координировалась и финансировалась муниципалитетами. Доля средств школы в общем объеме средств, выделяемых на повышение квалификации, не превышала 20%. В среднем учитель тратил около 7 дней в год на свое профессиональное развитие.

В 2010 году Министерство образования Финляндии выделило 27 млн. долл. на создание национальной системы профессионального развития учительского корпуса и обеспечение равенства образовательных возможностей для всех учителей. Университетам рекомендовано обратить особое внимание на подготовку менторов и наставников, которые должны обеспечить новый подход к введению в профессию, создать национальную менторскую сеть и обеспечить студентам умение создавать планы своего профессионального развития уже при переходе к постоянной работе.

Южная Корея

Южная Корея при скромных капиталовложениях добилась выдающихся успехов в образовании (при затратах на одного учащегося южнокорейской школы на уровне около $\frac{1}{2}$ аналогичных затрат в США результативность обучения намного выше). Ключевые акценты национальной системы профессионального роста и развития учителей состоят в следующем.

1) Престижность профессии

Высокий престиж образования и готовность семей нести большие затраты по найму частных репетиторов (частных вечерних школ) обусловлены высокой заработной платой, стабильностью трудоустройства и хорошими условиями труда (хорошая атмосфера школ, построенная на сотрудничестве учителей). Учителя в Южной Корее обеспечены высокой заработной платой – как по сравнению с другими отраслями, так и по сравнению с другими странами (средняя зарплата в середине карьеры учителя составляет 52,7 тыс. долл. в год, что выше средней заработной платы по странам ОЭСР, которая составляет 41,7 тыс. долл. в год).

2) Жесткое регламентирование требований

Страна отличается высокой нагрузкой на учителя (начальная школа – 690 часов в год и средняя школа – 549 часов в год) и большими классами (на одного учителя средней школы приходится 16 учеников, в начальной школе – 17 учеников). Требования к осуществлению педагогической деятельности жестко регламентированы (даже почасовики, работающие на замене, должны иметь сертификат на право преподавания).

Учителей готовят несколько типов учебных заведений Южной Кореи: специальные педагогические колледжи (11), факультеты образования в колледжах и университетах. Университеты могут как присваивать академическую степень, так и выдавать квалификационный сертификат на основании коротких тренинговых программ. На любую из этих программ можно поступить, только окончив старшую ступень средней школы академической направленности и набрав нужное количество баллов по тесту, проверяющему способность к обучению в колледже (College Scholastic Ability Test).

В начале карьеры учитель должен пройти шестимесячный курс «введение в профессию» (включает консультирование и оценку преподавательских навыков на рабочем месте, наблюдение за работой учителя в классе и инструктаж по заполнению документации и оценке работ учащихся). В Корее через аккредитационную систему для курсов подготовки учителей (в рамках которой

ревизуются программы подготовки и делается попытка сблизить содержание подготовки в университетах и колледжах) идет регулирование качества подготовки учительского корпуса. Все учителя государственных школ должны пройти тестирование на право занятия должности (организуется отделами образования муниципалитетов и провинций) и только после этого учитель может быть нанят на работу. Каждый отдел образования определяет количество вакансий, которые необходимо заполнить, и заполняет их в соответствии с результатами тестов заявителей. Эти результаты выстраиваются в рейтинговую таблицу и те, кто набрал больше баллов, получают должность.

3) Острая конкуренция на рынке труда

Число кандидатов на должность учителя, выпускаемых системой образования, существенно превышает число рабочих мест (трудоустраивается по специальности 30% потенциальных учителей средней школы). Найм на работу учителей средней школы проходит в обстановке острой конкуренции (острота возникает на стадии найма, а не на стадии допуска к профессии). Учителей нанимает центральный орган городского уровня системы образования или на центральный орган системы образования провинции, и выбирают тех из них, кто лучше сдал квалификационные экзамены.

4) Узкая специализация в подготовке учителя

Программы подготовки учителей рассчитаны на четыре года очного обучения, программа состоит из предметных курсов, курса специализации и педагогической теории. Каждый учитель в Корее должен выбрать курс, в предметной области которого он будет специализироваться, и этот предмет указывается в его сертификате на право преподавания (около 70% учебного плана).

Практика в школе длится девять недель и состоит из четырех видов деятельности: практика наблюдения, практика участия, практика преподавания и практика административной работы. По завершению четырехлетнего курса обучения учителя получают диплом бакалавра и подают заявку на получение сертификата на право преподавания. Им выдают сертификат второго разряда, который можно будет заменить на сертификат первого разряда после трех лет работы и курса повышения квалификации, состоящего из 15 зачетных часов. Студенты, обучающиеся в непедагогических колледжах и университетах и претендующие на получение диплома бакалавра, могут получить учительский сертификат, если наберут в дополнение к своему бакалаврскому диплому 20 кредитов (что составляет 14% кредитов, необходимых для получения степени бакалавра).

5) Вертикальная система карьерного роста

Продвижение по службе учителя зависит от выслуги лет, результатов оценки его работы и достижений в области исследований. Учителя получают баллы за каждый из этих показателей, и когда сумма баллов достигает определенного количества, их зарплата повышается.

Дополнительные баллы можно заработать и преподавая в сильно удаленных районах или в школе для детей со специальными образовательными потребностями. В систему профессионального роста и развития учителей входит тренинг для получения квалификаций, повышение квалификации и специальный тренинг в приоритетных областях, таких как информатизация и переход на цифровые носители или создание новых вариантов программ. Программы повышения квалификации занимают не менее 180 часов (30 дней в году). Работа учителей на таких программах оценивается по 100-балльной шкале, по завершении программы учителю выдают сертификат, который может стать основанием для продвижения по службе или для повышения зарплаты.

6) Система «учителей-мастеров»

В 2008 году правительством Южной Кореи запущена программа по созданию системы учителей-мастеров, которые обладают выдающимися преподавательскими навыками и являются лидерами в коллективе. Учителя-мастера остаются преподавателями в классе, но принимают на себя ответственность за профессиональное развитие своих коллег на уровне школы и района. Они делятся своим опытом с другими менее опытными учителями, помогают им составить программу занятий, налаживать практику преподавания и систему оценки. В их обязанности входит участие в оценке работы учителей своей школы. Учителя-мастера в дополнение к своей зарплате получают ежемесячный грант на проведение исследований (150 долл.).

Великобритания

Система подготовки учителей в разных частях Великобритании различается, причем наиболее радикальное реформирование в последнее время наблюдается в Англии. Великобритания не входит в число стран-лидеров, но уверенно держится во второй десятке по рейтингам в сфере школьного образования. Недостаточно высокие результаты учащихся школ объясняются негибкостью системы образования и проблемами с профессиональной подготовкой учителей и директоров школ, что обостряет стремление нарастить потенциал педагогического корпуса. Учитель – не самая престижная профессия в Англии, и уровень учительских зарплат не превышает среднюю по

экономике. Нагрузка у учителя средней школы высока, а приток мигрантов и проблемы с дисциплиной учащихся определили ориентацию в подготовке к учительской профессии на формирование практических навыков в управлении классом. Ключевые акценты национальной системы профессионального роста и развития учителей таковы.

1) Система «Непосредственно в школе»

Подготовка учителей осуществляется в университетах, но более 50% времени студенты проводят в школах, с которыми заключены соглашения о партнерстве. С 2014 года в Англии действует программа «Непосредственно в школе», в которой вся подготовка (теоретическая, практическая) осуществляется в школе (преподаватели вузов приходят в школу и ведут свои курсы). По данной программе работают 60% педагогических программ страны. В 2016 году планируется переход педагогов начальной школы полностью на данную форму подготовки. Все педагоги должны пройти «интернатуру» – год стажировки в школе (без «интернатуры» квалификационное свидетельство получить нельзя).

2) Программы привлечения профессионалов «не педагогов»

В Англии существует проблема кадрового дефицита, особенно по предметам цикла STEM (естественные науки, технология, инженерия и математика). Действует несколько программ привлечения в школы непрофессиональных педагогов из числа лучших выпускников вузов, не имеющих квалификации педагога. Прежде всего, это учителя программы «Teach First», которые проходят краткосрочную подготовку в летних школах и потом продолжают доучиваться, уже будучи учителями школ. Причем по условиям программы они работают в школах с самым сложным контингентом учащихся (мигранты, дети из социально неблагополучных семей). Только в Лондоне сейчас работают более 4 тысячи участников этой программы. К работе в школах привлекаются отставные военные (программа «Troops for Teachers») и учителя из других англоговорящих стран. Все они приступают к работе, еще не имея квалификационных свидетельств, и получают их в течение первых двух лет работы в школе, обучаясь на специальных курсах, организованных, как правило, на базе самих школ.

3) Система «лидерство учителя»

Повышение квалификации педагогов в Англии предполагало выезд педагогов на курсы в тренинговые центры. Средства на профессиональный рост и развитие учительского корпуса выделялись школе (директор определял, как и на что их потратить). В настоящее время большая часть тренингов проводится

непосредственно в школах (приглашенные тренеры консультируют учителей непосредственно на их рабочем месте). Система повышения квалификации включает и внутриобразовательную систему (учителя проводят совместное планирование и обсуждение уроков, вместе обсуждают и решают проблемы, возникающие в учебном процессе). Появился термин «лидерство учителя», который подразумевает, что учитель становится ресурсом для своих коллег (он планирует и развивает программы повышения их квалификации).

4) Трансформация трехуровневой системы профессионального развития

В Англии сложилась трехуровневая система повышения квалификации: внутришкольная, экспертная по заказу школы и индивидуальная, осуществляемая за личные средства учителя. Роль университетов в экспертной части системы падает, поставщиками услуг становятся частные фирмы и профессиональные ассоциации. В 2015 году наблюдалось минимальное значение временных затрат на программы повышения квалификации – не менее 5 дней в году (при этом школа имеет право оплачивать до 18 дней в год, если у учителя есть такая необходимость или потребность). До 2008 года в Англии существовала двухступенчатая система квалификаций: статус учителя и статус учителя продвинутого уровня. Начиная с 2009 года карьера учителя стала четырехступенчатой: от начинающего учителя к продвинутому учителю, далее – образцовый учитель и учитель-эксперт. На каждой из этих ступеней у учителя появляются новые обязанности, связанные с профессиональным развитием учителей внутри данной школы и за ее пределами. Учитель-эксперт, например, может предлагать платные услуги любому школьному коллективу.

Выводы

Анализ национальных систем профессионального роста и развития педагогов показал следующее.

1. Повсеместно наблюдается **расширение компонента педагогической практики** в подготовке педагогов (как за счет увеличения часов, выделяемых на подготовку, так и за счет создания базового ядра прорывных программ подготовки, состоящих из практикумов). В ряде стран в практику включается не только работа в школе, но и в других детских учреждениях, в том числе работающих в наиболее сложных условиях.

2. **Рост количества и вариативности маршрутов**, с помощью которых можно войти в учительскую профессию. Большинство исследованных стран имеют специальные программы, предназначенные для привлечения в профессию лучших выпускников вузов и профессионалов из смежных областей.

3. Наличие нескольких альтернативных путей подготовки учителей (характерно для больших стран). Там программы варьируют от университетской подготовки в бакалавриате и магистратуре до чисто квалификационных курсов. Во многом это связано со сложностью прогноза потребности в кадрах и необходимостью быстро ликвидировать их дефицит.
4. Создание систем непрерывного профессионального развития от вуза до завершения карьеры находится на разной стадии развития в исследованных странах. Но везде эта задача стоит как приоритетная. Профессиональное развитие учителей – неоднородное, индивидуализированное, связанное с проблематикой конкретных групп учителей.
5. Создание программ введения в профессию является наиболее динамично развивающимся компонентом разработки системы непрерывного профессионального развития (либо курс введения в профессию носит характер интернатуры и предшествует сертификации, либо организуется после получения права на преподавание).
6. Актуализация содержания программ начальной подготовки учителя. Для большинства стран приоритетом является развитие систем учета потребности учителя (подготовка к реализации инклюзивного образования, об управлении классом, в котором могут присутствовать учащиеся с девиантным поведением, о работе в условиях новой информационной среды и пр.). Во многих странах в программы подготовки даже на уровне бакалавриата включается исследовательский компонент.
7. Перенос программ профессионального развития в школы. Профессиональное развитие на базе школы предполагает взаимодействие педагогов внутри коллектива – совместное наблюдение, планирование и анализ уроков, совместное обсуждение актуальной литературы, совместное проектирование и исследования (взаимодействие всех учителей параллели для совершенствования результатов конкретных учеников).
8. Ужесточение правил отбора на педагогические специальности. Страны – лидеры международных образовательных рейтингов ужесточали отбор как на стадии зачисления в вуз, так и при приеме на работу выпускников.
9. Делегирование полномочий по аттестации и повышению квалификации учителей и директоров школ профессиональному сообществу – одна из стратегий, связанных с переносом деятельности по профессиональному развитию педагогов в школы. Во многих странах часть полномочий уже давно делегирована сообществу учителей.

Международное законодательство (Финляндия)

Система образования Финляндии последние 25 лет является образцовой моделью для остального мира. Высокое качество образовательных результатов соседствует с серьезными революционными изменениями всей системы образования.

Цель современной образовательной системы, по словам руководителя Национального совета по образованию Финляндии, состоит в формировании навыков, необходимых для меняющегося, более технологичного, глобального общества. Чтобы добиться успеха в XXI веке, учащиеся должны иметь комплексные знания и навыки, имеющие отношение к реальному миру. Начиная с августа 2016 года финский учащийся получит определенную «отсрочку» от необходимости изучения отдельных предметов (история, английский, математика и др.).

В начале 2016 года внесены изменения в «Национальный базовый учебный план для базового образования»², предусматривающие замену предметного подхода на тематический (сквозной).

Структура и содержание «Национального базового учебного плана» определяется Национальным советом образования Финляндии.

Национальный базовый учебный план включает цели, основное содержание, принципы оценки ученика, особенности развития и воспитания. Принципы, требования к условиям обучения, подходы и концепция обучения также рассматриваются в рамках базового учебного плана.

² http://www.oph.fi/english/education_development/current_reforms/curriculum_reform_2016

Издания Национального базового учебного плана состоят из пяти частей:

| Часть I | Часть II |
|---|--|
| 1. Учебный план 2. Основы образования 3. Инструкция 4. Общая поддержка исследований 5. Информирование учащихся, нуждающихся в особой поддержке 6. Инструктирование культурных и языковых групп | 7. Цели и содержание образования 7.1. Интеграция в междисциплинарные темы 7.2. Изучение родного языка и второго национального языка 7.3. Родной язык и литература |
| Часть III | Часть IV |
| 7.4. Второй государственный язык 7.5. Иностранный язык 7.6. Математика 7.7. Окружающая среда 7.8. Биология и география 7.9. Физика и химия | 7.10. Основы безопасности жизнедеятельности 7.11. Религия 7.12. Этика 7.13. История 7.14. Обществознание 7.15. Музыка 7.16. Изобразительное искусство 7.17. Труд 7.18. Физическое воспитание 7.19. Домоводство 7.20. Факультативные предметы 7.21. Образование и профориентация |
| Часть V | Приложение 1-5 |
| 8. Выставление оценок учащимся 9. Инструкция в соответствии с особыми образовательными задачами или специальной педагогической системой | Национальная базовая учебная программа для подготовительного обучения к базовому образованию Национальная базовая учебная программа добровольного дополнительного базового образования |

Местные органы образования и школы сами разрабатывают свои учебные программы для дошкольного и начального образования в рамках национального базового учебного плана. Эти учебные программы могут быть подготовлены для отдельных муниципальных образований или учреждений.

Обновление содержательного ядра образования будет идти поэтапно. Все школы начиная с 2016-2017 учебного года обязаны разработать и ввести в учебный план для начального образования по крайней мере одну учебную программу, основанную на новом подходе с использованием мультидисциплинарного принципа обучения. При этом за педагогами остается право на определение продолжительности программы. Закон предусматривает вовлечение всех заинтересованных сторон, в частности сферы образования и сотрудников образовательных учреждений, учащихся, в планирование и оценку новой учебной программы.

Перечень основных мероприятий, профессиональных праздников в апреле–июне 2016 г.

Мероприятия в сфере образования

3-й Московский международный салон образования (ММСО) (13 -16 апреля, г. Москва) (<http://mmco-expo.ru/ru>)

Цель ММСО – содействовать созданию и долговременному устойчивому функционированию регулярной международной экспертной дискуссионной площадки, продемонстрировать передовые технологии в области образования, а также средства организации и поддержки образовательного процесса.

VIII Всероссийский робототехнический фестиваль «РОБОФЕСТ-2016» (12-15 апреля, г. Москва) (<http://www.russianrobofest.ru/o-festivale>)

Цель «РОБОФЕСТА-2016» – возродить престиж инженерных профессий в России, привить интерес к научно-техническому творчеству, дать возможность представить свои уникальные разработки.

Международные мероприятия

Глобальный форум в сфере высшего образования (5-7 апреля, Малайзия). Организована Министерством высшего образования Малайзии. (<http://www.gheforum.usm.my>)

Всемирный стратегический форум (World Strategic Forum) (11-12 апреля, США). Организован Международным Центром экономического Сотрудничества (<http://forum-americas.org>).

Международная конференция CENTED «Организационное развитие: культура, образование и управление знаниями» (19-21 апреля, Аргентина). Организована Международным центром технологического развития (CENTED). (<http://www.cented.org>)

Международная конференция «Образование взрослых. Роль непрерывного образования» (28 апреля, ЮАР). Организована Африканским академическим

исследовательским центром (AARF). (<http://aa-rf.org/international-conference-on-adult-and-continuing-education>)

Ежегодная конференция и выставка в сфере международного образования NAFSA-2016 (29 мая – 3 июня, США). Организатор: IAFOR. (<http://iafor.org/conferences/iicehawaii2016>).

ac.gov.ru