

ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Вагащак И.С.

научный руководитель д-р психол. наук Хасан Б.И.

Сибирский федеральный университет

Идея развития человека вообще и профессионала в частности отнюдь не является новой, но в то же время ни в коем случае не теряет своей актуальности. С особенной остротой встаёт вопрос становления и развития профессионалов педагогической профессии, учитывая назревший и широко развернувшийся не только в нашей стране кризис системы образования.

Ещё в конце прошлого века видный педагогический деятель Э.Д. Днепров постулировал идею развития одним из узловых моментов идеологии новой школы и выделял три основные грани этой идеи: постоянно развивающаяся школа, превращение образования в механизм развития личности ребёнка и в действенный фактор развития общества и культуры. На тот момент в российском образовании отсутствовал механизм, способный перевести школу в режим развития, Эдуард Дмитриевич видел возможности создания этого механизма только в русле демократизации и гуманизации школы. Но спустя 20 лет мы можем фиксировать, что эти идеи оказались лишь частично воплощены в жизнь, и идея развития до сих пор не принята или не понята российским образованием и конкретными школами – хотя декларируется она с завидной регулярностью.

Вполне естественно, что простых деклараций или «указов сверху» без принятия и присоединения, реализации идей развития в собственной деятельности каждым учителем недостаточно для осуществления реальных, видимых изменений. Сейчас же в нашей стране фиксируется ухудшение качества педагогического корпуса. Доклад экспертной группы о Стратегии развития образования в России до 2020 года открыто об этом заявляет: 1) возрастная структура педагогического корпуса неоптимальна, практически не происходит его обновления; 2) существующая модель подготовки будущих учителей не решает актуальных задач и не обеспечивает профессиональную компетентность учителя на необходимом уровне; 3) вопросы качества преподавания и развития профессиональных качеств учителя оттеснены на периферию образовательной политики; 4) идеи непрерывного профессионального развития учителей медленно приживаются в нашей стране и требуют специальных усилий для их реализации.

По мнению эксперта в области образовательной политики К.Г. Митрофанова, «...система школьного образования переживает серьёзный кадровый кризис, который для целой группы школ уже стал причиной снижения качества работы. Есть основания предполагать, что при сохранении существующих тенденций будет расти число школ, в которых складывается неоптимальная возрастная структура учительского состава, в которых снижается мотивация учителей и качество их работы» [Проблемы педагогического профессионализма глазами молодых: <http://www.kipk.ru/rb-topic.php?t=912>].

Действующая система образования устроена таким образом, что не способствует привлечению и удерживанию молодых педагогических кадров, для которых она представляется монотонной, рутинной, непрестижной и не показывающей видимых горизонтов профессионального развития. В рамках коллективного исследования «Оценка профессионального состояния педагогов для краевой программы

«Формирование кадрового потенциала учительства Красноярского края» было выяснено, что для молодых педагогов профессиональная карьера является малопривлекательной и слишком протяжённой во времени: «вопросы карьеры (в анкете вопрос звучал следующим образом: «Какая карьера в образовании может считаться успешной, на Ваш взгляд?») респондентами в основном рассматриваются через признание заслуг (около 30%) и расширение функционала (около 25%). Рост по карьерной лестнице оценен весьма низко (от 7 до 15%). Администраторы считают наибольшим успехом «занятие должности руководителя образовательного учреждения», для учителей кроме этого успехом считается «получение званий и наград», представители вспомогательного педагогического персонала самым успешным в образовании называют людей, у которых «расширились функциональные обязанности». Таким образом, у работников образования края реальности описывающей «карьеру в образовании» не существует» [Митрофанов К.Г., Васильева Н.П., Козырева Е.Ю. «Проблемы профессионализации работников образования» введение в проблематику // материалы 17-ой Всероссийской науч.-практ. конф. Красноярск, апрель 2010 г. – Красноярск: ККИПК, 2011, с.141].

Как мы видим, трудность привлечения и становления молодых, талантливых, амбициозных педагогов в школах является очевидной и обусловленной различными факторами. В то же время существуют другие социальные сферы и профессиональные области, для которых привлечение и удержание молодых талантливых кадров совсем не является проблемой. В частности, к ним относятся искусство и спорт. Эти сферы известны своей массовостью, стремлением к достижениям, высокими показателями результативности и темпами развития. Мы попытались выделить те принципы и структурные элементы сфер спорта и искусства, которые работают на решение этих задач, чтобы оценить возможности для их трансформации и переноса в сферу образования.

Ниже мы приводим признаки, действующие в сферах искусства и спорта и обеспечивающие их привлекательность для участников. Эти характеристики были выделены путём аналитической групповой работы в рамках подготовки ко II Форуму молодых педагогов Красноярского края и проведения Организационно-деятельностной игры со студентами Института педагогики, психологии и социологии Сибирского федерального университета.

Актовые (характерные для мероприятий)	Системные (характерные для деятельностей)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Зрелищность (публичность) 2. Игровой характер (сценированность) 3. Режиссура действий 4. Состязательность 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прозрачность правил 2. Внятность траектории развития 3. Отчётливая динамика продвижения 4. Индивидуализированность (персональность) достижения в сочетании с командностью 5. Престижность 6. Отчётливая идентичность

На данный момент на эти принципы совсем не ориентируются в сфере образования, возможно, в связи с этим она представляется не привлекательной и желательной, а рутинной и неизбежной. Причём, как ученикам, так и учителям! На наш взгляд, можно попытаться привнести некоторые из этих характеристик (которые также могут выступать принципами) в новую профессиональную педагогическую деятельность, но не прямым заимствованием, а с определённой трансформацией, способствующей эффективному обогащению сферы образования.

Предполагается, что за счёт профессиональных соревнований среди молодых педагогов, удастся обнаруживать и оформлять собственные ресурсы и дефициты, сравнивать собственную компетентность с «такими же, как я», планировать и фиксировать собственную профессиональную динамику.

Внедрение принципов динамичности, возможности проследить индивидуальное развитие, а также состязательности и зрелищности, которое может повлечь за собой повышение престижности и желательности сферы образовательной и педагогической деятельности, предполагается внедрить в систему образования Красноярского края за счёт организации «Молодёжных профессиональных педагогических игр». Этот проект заключается в создании системы профессиональных состязаний, формирующих постоянно действующий рейтинг достижений участников, направленных на формирование сетевых профессиональных сообществ и профессиональное развитие молодых педагогов края.

Конечно, в настоящее время уже существует множество конкурсов среди работников сферы образования. Они ориентированы, с одной стороны, на поддержку (финансовую или статусную, как правило) педагогов, уже обладающих достаточным уровнем профессионализма, что делает не просто затруднительным, а практически невозможным участие в конкурсах молодых педагогов, что не позволяет поддерживать инициативных и обладающих потенциалом. С другой стороны, все конкурсы носят актовый характер, не связаны между собой, результаты предыдущих конкурсов не учитываются и не пролонгируются в последующих. Более того, участие в ряде конкурсов закрывает дорогу к участию в них же в следующих годах (например, Учитель года). Подробнее об этом см.: Козырева Е.Ю., Хасан Б.И. Кооперирующая модель конкурсов педагогических инициатив как механизм продвижения реформ в сфере образования // Вопросы образования, № 3, 2008.

Основное отличие идеи профессиональных педагогических игр от уже существующих конкурсов заключается в формировании постоянно действующего рейтинга участников на основе матрицы профессионализации, которая описывает уровни профессионального роста педагогов. Необходимость разработки этой матрицы для самооценки уровня профессионализма работников образования показало уже упоминавшееся нами исследование «Оценка профессионального состояния педагогов...».

Таблица 1. Матрица профессионализации.

	Программы	Технологии	Возраст объекта	Нормы / институты
Моделирование (предметом)	Составление авторской программы	Проекты и исследования	Форсайт, сценарии развития, прогнозы	Создание программ развития и обоснование деятельности ОУ
По алгоритму (с предметом)	Компиляция из разных программ	Интерактивные технологии	Индивидуальные особенности и результаты, отнесенные к возрастным характеристикам	Как оформить грамотно?
По образцу (в предмете)	Базовая программа	Урок / внеурочная классика	Отнесение к возрастным нормам	Запреты, где получать информацию

В эту матрицу вписывается большинство возможных профессиональных задач, которые решает педагог в своей деятельности. С её помощью возможно решение двух типов задач: управление профессиональным развитием педагогического персонала края и управление собственным карьерным движением педагога (индивидуальной образовательной программой) в зависимости от их характеристик и масштабов, а также от стажа (опыта) работы в сфере образования [Митрофанов К.Г., Васильева Н.П., Козырева Е.Ю. «Проблемы профессионализации работников образования» введение в проблематику // материалы 17-ой Всероссийской науч.-практ. конф. Красноярск, апрель 2010 г. – Красноярск: ККИПК, 2011, с.141].

Система «Молодёжных профессиональных педагогических игр» (МППИ) состоит из комплекса образовательных и соревновательных мероприятий, включая дистанционную поддержку молодых педагогов в период между мероприятиями на специально созданном информационном ресурсе (www.portal.ippd.ru). Кроме того, естественным следствием проводимых соревнований является поддержка молодых педагогов через организацию профессиональной коммуникации и межличностного общения, включения в совместные мероприятия и краевые проекты.

На данный момент профессиональные соревнования молодых педагогов Красноярского края находятся в стадии апробации. Запущено и действует 4 лиги: «Педагогический вызов: техники постановки и решения продуктивной задачи», «Командодействие: продуктивно-распределенное командное действие», «Классная режиссура: сценирование и воплощение педагогического замысла», «Новые дебаты: критическое мышление в школьной практике». Осенью 2011 года прошли отборочные, четверть финальные соревнования, в конце марта – полуфинальные состязания в каждой из лиг.

Каждая лига направлена на развитие различных компетентностей, позволяющих отвечать на вызовы общества современному образованию, то есть не «знаниевых» или предметных, а мета-предметных. Естественно, профессиональные состязания и тренировки, их предваряющие, не предполагают отмену предметных компетентностей, наоборот, они являются основой для формирования мета-предметных компетентностей, олицетворением наличия которых у себя и способностью формирования у учеников должен стать учитель нового типа.

Первым «видимым» итогом данного проекта стала организация профессиональной «Ассоциации молодых педагогов края».