

Обеспечение реализации требований профессионального стандарта педагога как контекстный рефрейминг

И.Г. Лужецкая,
директор ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ
Московского района Санкт-Петербурга

А.О. Кравцов,
к.п.н., доцент кафедры
управления образованием и кадрового менеджмента
ФГБОУ ВПО РГПУ им. А.И. Герцена

Размышления авторов об условиях, необходимых для обеспечения динамического поступательного развития системы образования, в основе которого — высококвалифицированный преподавательский корпус. Характеристика современных трендов. Специфическая функция профессионального образования взрослых. Подход «контекстного рефрейминга».

Ключевые слова: ФГОС, модернизация системы повышения квалификации, «обучение на протяжении всей жизни», характер и виды профессиональной деятельности, «контекстный рефрейминг»

Сегодня общество возлагает серьёзные надежды на реализацию государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, ставящей перед отечественной системой образования принципиально новые цели и задачи, объединённые общей идеей создания национального интеллектуального потенциала, соответствующего вызовам времени.

В русле происходящих преобразований идёт введение профессионального стандарта педагога, формируется национальная система квалификаций, что является логическим продолжением деятельности по модернизации образовательных систем. Начало было положено введением Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) на первой, а с 1 сентября 2015 года — и на второй ступени общего образования.

Появление ФГОС продиктовано объективной необходимостью адекватных изменений в содержании, формах и методах осуществления образовательной деятельности, пересмотра профессиональной позиции педагога, а также потребностями приведения системы профессионального педагогического образования в соответствие с запросами рынка и общества. О чём прямо говорится в концепции стандарта: «Введение нового профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки и переподготовки в высшей школе и в центрах повышения квалификации»¹.

¹ Профессиональный стандарт педагога (Концепция и содержание) // Вестник образования России. — 2013. — № 15 (август). — С. 4.

Прежде чем обратиться к рассмотрению вопросов модернизации системы повышения квалификации, представляется целесообразным рассмотреть само понятие «повышение квалификации».

В научной литературе повышение квалификации чаще всего трактуется как послевузовское или постдипломное образование, обеспечивающее обновление знаний и обогащение опыта педагогических и руководящих работников, с учётом новых достижений педагогики, а также перспектив её развития. Не дают точного определения этому процессу популярные интернет-ресурсы, такие как Википедия и Академия Google. Ни в одном из упомянутых нами нормативных актов мы также не встретили расшифровки этого термина.

С чем это связано? Возможно, с тем, что повышение квалификации пока в полной мере не несёт того смысла, который должен быть в нём заложен, поскольку сами уровни квалификации пока ещё только формируются, разрабатывается перспектива горизонтального профессионального роста современного педагога.

Отсутствие взаимосвязи между обучением и официальным признанием «приращения» компетенций, со всеми необходимыми последствиями, такими как повышение заработной платы, изменение профессионального статуса и т.д., не способствует мотивации к непрерывному повышению квалификации, стремлению преподавателей к действительному приобретению новых знаний, умений и компетенций. И поэтому зачастую носит формальный характер. Например, для соблюдения в образовательной организации нормативных требований ФГОС.

Одновременно система дополнительного профессионального педагогического образования долгое время во многом копировала принципы, формы и методы обучения высшей школы при профессиональной подготовке будущих специали-

стов, что не соответствовало образовательным потребностям педагогов.

Таким образом, для обеспечения динамического поступательного развития системы образования, основой которого является высококвалифицированный преподавательский корпус, необходимо:

- внедрить принципиально новые механизмы, такие как типологизация и иерархизация квалификаций преподавательского состава образовательной организации, на основе требований рынка образовательных услуг, рынка труда (спроса на квалифицированных преподавателей различного профиля), в функциональном разрезе и с опорой на компетенции;
- создать адекватные времени условия для профессионального роста педагога, модернизировав современные модели повышения квалификации. Делать это надо в контексте образовательной парадигмы «обучение на протяжении всей жизни» — «life long learning», базирующейся на положениях синергетического и андрагогического подходов, учитывающей те качественные изменения, которые произошли в самом образовании и системе наук об обучении.

Остановимся более подробно на характеристике современных трендов.

1. Расширение самого понятия «обучение», его выход за рамки традиционного педагогического процесса. К формальному обучению прибавилось признаваемое сегодня неформальное и информальное обучение², что актуализирует потребность в формировании таких общественных систем, которые делают возможным признание и повышение действенности расширенного обучения. В нашей модели повышения квалификации данный тренд поддерживается путём признания доли образовательных достижений обучающегося, в рамках темы, зафиксированной в его индивидуальном образовательном маршруте.

2. *Индивидуализация, персонификация и актуализация обучения.* Вариативность образовательных программ, дифференциация профиля программ профессионального развития педагогов на основе оценки уровня соответствия компетенций педагога содержанию трудовых функций стандарта его профессиональной деятельности, нахождение путей разрешения индивидуальных образовательных дефицитов, возникающих в процессе осуществления профессиональной деятельности, диверсификация образовательных маршрутов.

3. *Увеличение скорости инфляции информации и знаний.*

Сокращение образовательных программ, их распад на короткие модульные образовательные программы, ориентированные на развитие профессиональной компетентности обучающихся (прикладные, «под запрос» и т.п.), сменность (обновляемость) ежегодного портфеля образовательных программ, разработка программ по новым, востребованным в педагогической среде направлениям. Например, «Практика тьюторского сопровождения индивидуальной образовательной программы».

4. *Повышение внимания к качеству обучения и его результативности:* содержанию образовательных программ, их структурированию, к самому процессу преподавания (здесь не последнюю роль играет качество методов преподавания, которые в современных реалиях приходят в образование из самых разных областей), а также наличие практического эффекта, отдачи от прохождения обучения (например, включение в процедуру аттестации защиты педагогического проекта, методических разработок и т.п. с одновременным использованием новых технологий оценивания; получение обратной связи от работодателей по итогам повышения квалификации).

5. Распределённый ресурс образования и технологии e-learning делают учебный процесс инвариантным к месту и времени нахождения его участников. Можно поучиться on-line на дистанционных программах и вебинарах, принять участие в конференциях, можно воспользоваться TED, Coursera, Open MIT, можно обратиться к социальным медиа: коллекции тематических интернет-ресурсов, Википедии, блогам, порталам, электронным хранилищам информации и т.п.

6. *Learning by falls.* Изменение парадигмы обучения. От освоения — к опыту преодоления индивидуальных ошибок. Новые знания можно получать, делая ошибки. Обучающийся вместо лекции получает задание, формулирует задачи, которые необходимо выполнить, затем профессиональное сообщество и (или) преподаватель (тьютор) оценивают результаты деятельности, предлагают пути достижения планируемого результата.

7. *Новая роль педагога дополнительного профессионального образования и методиста:* не «источник знаний и стимул», а тьютор и эффективный коммуникатор. Это достигается через систему корпоративного обучения, направленную на формирование новой профессиональной позиции.

Изменяя, совершенствуя процесс повышения квалификации в соответствии с указанными трендами, мы учитываем особую, специфическую функцию профессионального образования взрослых, которая заключается в разрушении «сложившихся в прошлом опыте стереотипов мышления и стиля профессиональной деятельности, которые могут вступать в противоречие с новыми научными подходами и социальными требованиями, что, несомненно, мешает достижению высокого качества и результативности образовательного процесса»².

² Панасюк А.Ю. Система повышения квалификации и психологическая перестройка кадров. — М.: Высш. школа, 1991. — С. 79.

Опыт перехода образовательных учреждений на Федеральные государственные образовательные стандарты также подсказывает, что важным содержанием деятельности по обеспечению введения профессионального стандарта педагога должно стать изменение сознания современного учителя, воспитателя. Для этого необходимы новая расстановка акцентов, их перенос с процедур прямого действия (профессиональная и курсовая подготовка, изменение систем аттестации и так далее) на процедуры косвенного действия, которые мы назвали «**контекстным рефреймингом**».

Точкой поддержки наших размышлений служат слова М. Фуллана: «Педагоги — не технические работники. Даже в относительно простых случаях почти все перемены ценностей в образовании требуют новых умений, нового поведения и новых убеждений. Если есть кардинальное правило перемен, то оно состоит в том, что невозможно заставить человека изменяться. Невозможно заставить человека думать по-другому и принудить к развитию новых умений»³.

Ядром предлагаемого подхода выступает идея контекстного управления изменениями, то есть совокупности технологий и способов создания и поддержания такой образовательной среды, которая сама по себе становится мощным управляющим механизмом. Суть реализуемого подхода в том, что однажды грамотно созданная под конкретные задачи среда инициирует решение этих задач внутри этой среды. В идеале — это возможность создания под конкретную задачу такого контекста, в котором решение этой задачи будет неизбежно.

Прежде чем дать определение предлагаемому нами подходу к сопровождению внедрения профессионального стандарта педагога, отметим, что было бы неверно думать,

что указанный стандарт предполагает переосмысление только уровня практической деятельности педагога, иначе говоря — предусматривает только то, что педагог должен осуществлять какую-то новую деятельность.

На наш взгляд, изменения должны быть значительно глубже и предполагают изменение как *характера и видов* профессиональной деятельности, так и её *содержания*.

Иными словами, речь идёт об изменении парадигмального качества деятельности педагога, предусматривающего изменение системы взглядов на мир. В частности понимания природы образовательной деятельности, закономерностей её познания и развития; смысловых доминант профессионального бытия и целевых установок педагогической деятельности; ориентации и истоков формирования профессионально-педагогических ценностей и критериев оценки; характера взаимодействия с участниками педагогического процесса.

Изменение парадигмального качества деятельности педагога должно быть ориентировано на реализацию профессиональной деятельности в логике базовых характеристик педагогической культуры XXI века. Таких как утверждение ценностного отношения к человеку, гуманизация отношений между людьми, укрепление духовно-нравственных основ семейного и общественного воспитания, бережное отношение к каждому ребёнку, культурной идентификации каждой личности; возвращение образования к контексту культуры и его регионализации; становление нового типа образования. То есть личностно ориентированного образования культурологического типа; повышение профессионализма и педагогического мастерства в любой сфере деятельности.

Именно на достижение этих целей и направлен предлагаемый на-

³ Фуллан М. Силы перемен. Измерение глубины образовательных реформ. — Нью-Йорк, 1993. — С. 236.

ми подход «контекстного рефрейминга».

Под рефреймингом мы понимаем «изменение ментальной модели, т. е. набора идей и допущений, которые формируются в сознании педагога, с тем, чтобы облегчить понимание и освоение сферы профессиональной деятельности». Мы говорим о контекстном рефрейминге, так как предполагаем изменение указанных ментальных моделей путем изменения контекста профессионального развития педагога.

Базовой посылкой предполагаемого подхода является представление о том, что современная социально-демографическая ситуация в образовании не позволяет прогнозировать широкий приток в образовательные учреждения молодых педагогов, профессиональная подготовка которых осуществлялась бы в логике Федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования нового поколения, ориентированных на требования профессионального стандарта педагога (ФГОС ВПО 3+).

Следовательно, основная масса педагогов, работающих в образовательных учреждениях, является педагогами, подготовленными вне учёта требований профессионального стандарта и, что особенно важно, имеющими определённые профессиональные стереотипы. Изменяющиеся требования, зафиксированные в профессиональном стандарте, инициируют иные способы и действия педагогов. При этом «ломки стереотипов» можно избежать, если понимать правила выстраивания контекстного рефрейминга профессиональной деятельности и развития педагога.

Речь идёт о создании условий для построения особой образовательной среды. Эволюционное становление такой среды, ориентированное на изменение указанного контекста, может, на наш взгляд, осуществляться посредством следующих механизмов.

Во-первых, путём формирования соответствующего информационного поля, которое позволит педагогам не только чётко понимать характер изменений в содержании и формах деятельности, но и приобщиться к лучшим практикам деятельности, в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Безусловно, данное направление работы связано с развитием информационно-коммуникационной образовательной среды (ИКОС) и включает в себя многоканальность доступа к актуальным знаниям, формализацию создания новых знаний, передачу и распространение актуальных технологий. Одновременно остаётся актуальным живое профессиональное общение педагогов, которое может носить характер разовых тематических встреч.

И тогда Информационно-методический центр (ИМЦ) становится местом как для педагогического нетворкинга, так и системного научно-образовательного взаимодействия, в рамках сети творческой (проектной) группы, тематических кластеров, в котором ИМЦ выступает в качестве координатора.

Такое построение информационной среды даёт педагогу понимание, что его изменения синхронны и симультанны изменениям в педагогическом сообществе в целом.

Во-вторых, указанные изменения должны сопровождаться созданием системы, позволяющей педагогу делать выбор маршрута своего профессионального развития и осуществлять саморефлексию своей профессиональной деятельности, с точки зрения её соответствия требованиям профессионального стандарта, т.е. осуществлять навигацию в ресурсной среде и масштабирование изменений.

И наконец, в-третьих, контекстный рефрейминг не может осуществляться вне определённой организационно-методической системы. Основой такой системы, на наш взгляд, становится технология индивидуализации и тьюторского со-

провождения, реализующая «мягкие» модели сопровождения профессионально-деятельностных изменений через принципы открытости, вариативности, избыточности, неструктурированности создаваемой образовательной среды.

Завершая, ещё раз отметим, что процесс стандартизации профессиональной деятельности педагога — это сложный и противоречивый процесс, способный, как следствие, вызвать определённые нежелательные изменения в профессиональной самоидентификации педагога.

Как отмечается в литературе, насущной проблемой для нашего поколения является создание нового образа мышления, новых оценок

и нового образа жизни, способных регулировать глобальную социально-экономическую и экологическую систему — до того, как напряжение в ней станет критическим, — писал Э. Ласло⁴.

Поэтому именно продуктивное, деятельностное восприятие педагогом профстандарта, формируемое в контекстном рефрейминге, представляется нам ключевым в обеспечении его реализации.

Мы продолжаем следовать принятой нашим корпоративным педагогическим сообществом миссии: мотивируя СООБЩЕСТВО, обогащать ЗНАНИЕ, сопровождая ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, достигая РЕЗУЛЬТАТ.

⁴ Ласло Э. Век бифуркации: постижение изменяющегося мира // Путь. 1995. №1. С. 134.