

Людмила Витальевна Журавлёва, генеральный директор НОУ НТ «Центр гуманитарного образования», заведующая кафедрой иноязычного обучения СурГУ, кандидат педагогических наук

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

В статье на основе анализа ряда документов, касающихся стандартизации в системе образования в мировой практике, рассматриваются существующие на сегодняшний день подходы к решению данной проблемы. Представлены стандарты, позволяющие оценить качество работы педагогов, психологов, административного звена, а также качество и уровень взаимодействия школы с социумом, в том числе с родителями. Особо отмечен подход, позволяющий на основе выделения стандартов для начинающих и опытных педагогов, создать определенный континуум профессионального роста для учителя.

Шесть основных положений лежат сегодня в основе определения стандартов, а также в основе внедрения программ оценивания качества образования в мировой практике:

1. Цели: возможно и желательно вывести единое определение того, что представляет собой хорошо образованный восемнадцатилетний молодой человек и требовать от каждой школы придерживаться этого определения.

2. Авторитет и полномочия: задачу определить, что такое «хорошо образованный», лучше возложить на экспертов — педагогов-теоретиков, официальных представителей политической власти, лидеров промышленности.

3. Оценивание: если будет существовать такое определение, единое для всех, появится возможность измерять и сравнивать как отдельных детей, так и школы на местах, в государственных и межнациональных масштабах. В этом аспекте нормы учебных программ для определенных возрастов и этапов обучения следует перевести в объективные тесты, которые образуют унифицированную систему оценивания для всех государственных и по возможности частных школ и округов. Такая система сделает возможной общественное сравнение между учащимися, школами, округами и штатами в любое время.

4. Принуждение: санкции также должны быть стандартизированы, то есть их необходимо забрать у местных заинтересованных людей, включая родителей, учителей и местные комиссии. Только бо-

лее централизованная и удалённая система может противостоять давлению.

5. Справедливость: созданные экспертами стандарты, вводимые посредством тестов, являются лучшим способом достичь справедливости в образовании. Несмотря на то, что унифицированная национальная система работала бы лучше, если бы всем студентам были доступны относительно одинаковые ресурсы, справедливость требует скорейшего введения данной системы, невзирая на несоответствия, неравенство. Для тех школ, чьи ресурсы скуднее, особенно важным становится сосредоточиться на работе, сконцентрироваться на насущных проблемах.

6. Эффективное обучение: ясные ожидания вместе с системой автоматических поощрений и наказаний вызовут большее напряжение, а напряжение, вызванное желанием получить вознаграждение, страхом наказания или стыдом, — это ключ к хорошему обучению. Когда и учителя, и ученики знают, что определяет неуспех, рациональная система поощрений и наказаний оказывается эффективным инструментом. По отношению к обучению автоматические наказания работают так же хорошо, как и по отношению к преступности. Ключи к успеху в твердости и уверенности. Поэтому сострадание требует от нас оставаться непреклонными, несмотря на испытанные ранее боль и поражения [3, с. 6–9].

Отношение к стандартам далеко не однозначно. Так, известный американский педагог Дебора Майер критикует предлагаемую систему с демократических позиций. Основную проблему стандартизации она видит

в том, что в этой системе право принимать важные для жизни подрастающего поколения решения отбирается у тех взрослых, которых дети хорошо знают и которые хорошо знают детей (Meier, 2000).

В настоящее время разработана целая система стандартов не только в отношении качества образования, но также и для различных служб школы.

Так, в частности, существуют стандарты для руководителей образовательных учреждений (разработаны ISLLC).¹ Каждый школьный администратор способствует успеху учащихся тем, что:

1. Содействует развитию, провозглашению, осуществлению общего для всего общества видения процесса обучения.

2. Защищает и поддерживает культуру школы и образовательную программу, способствующую успешному обучению школьников и профессиональному росту преподавательского состава.

3. Обеспечивает управление организацией, производственным процессом и ресурсами для безопасного, эффективного и результативного учебного пространства.

4. Сотрудничает с семьями и членами сообщества, отвечая на запросы и нужды сообщества, и мобилизуя ресурсы.

5. Действует открыто, честно и в согласии с принципами этики.

6. Понимает, отвечает и воздействует на более широкий политический, социальный, экономический, юридический и культурный контекст (DuFour, Eaker, 1998).

¹ ISLLC — the Interstate School Leaders Licensure Consortium

Руководители не могут трансформировать школу одними лишь личными усилиями. Создание профессионального обучающегося сообщества требует коллективных усилий, однако такие усилия не приведут к успеху без эффективного руководства. В прошлом образцом руководителя считался руководитель сильный, напористый, обладающий властью. Современное представление о руководителе иное. Требуется такой руководитель, который был бы способен работать совместно с другими, приходя к консенсусу (DuFour, Eaker, 1998).

В связи с этим в американской системе стандартов разработаны и Стандарты взаимоотношений школы и родителей:

1. Общение между школой и родителями регулярное, двусторонне направленное и осмысленное.

2. Школа помогает развивать родительские навыки (знания возрастных особенностей детей, способов общения с детьми, осуществления контроля над детьми, знание учебных привычек детей, предупреждение уходов детей из дома, необходимость ограничения просмотра телевизионных программ и т.п.). Снабжает родителей информацией и программами.

3. Обучение детей. В оказании детям помощи в обучении родители играют существенную роль. Они следят за выполнением домашних заданий, читают детям рекомендованные учителем книги, чтобы привить интерес к чтению, участвуют в выполнении детьми интерактивных заданий, зная стандарты и программы, следят за успехами своих детей и при необходимости сообщают

учителям о том, что их ребёнку нужна помощь в том или ином аспекте.

4. Помощь родителей является добровольной.

5. Родители являются полноправными партнерами в принятии решений, касающихся их детей (определение уровня, выбор курса, создание индивидуализированного учебного плана, а также определение миссии школы и её ценностей). Заинтересованные и хорошо информированные родители могут вносить предложения по изменению программ.

6. Сотрудничество с общиной. Общие ресурсы используются для усиления школы, поддержки семьи и обучения детей. В то время как школу считают только образовательным учреждением, дающим молодежи знания с понедельника по пятницу с сентября по июнь, они должны рассматриваться как ценный ресурс для всей общины (DuFour, Eaker, 1998).

Важной частью стандартизации являются также специализированные профессиональные стандарты, включающие, как правило, три направления: основные базовые знания специалиста, профессиональные навыки и обучение, а также практический опыт и оценка компетенции. Собственно эти параметры оцениваются, например, при аттестации специалистов школ Калифорнии. Так, для **школьного психолога** существуют следующие специальные стандарты по данным трём направлениям (Standards of Quality and Effectiveness for Pupil Personnel Services Credentials. School

Counseling, School Psychology, School Social Work, Child Welfare and Attendance, 2001):

Стандарт 1. Основные базовые знания: базовые знания психологии; базовые знания педагогики; базовые знания законодательства, этических и профессиональных норм.

Стандарт 2. Профессиональные навыки: консультирование коллектива; содействие благополучию учащихся, предотвращение кризисных ситуаций и консультирование учащихся; оценивание результатов; планирование и оценка программы; исследования, измерения и технология.

Стандарт 3. Практический опыт: практика; высшие достижения в практическом опыте; компетентность.

Безусловно, одной из ключевых фигур всего образовательного процесса является учитель, и для него также были разработаны стандарты, соответствие которым и определяет в американской системе профессионализм педагога (California Standards for the Teaching Profession: Resources for Professional Practice, 1999).

Стандарт 1. «Вовлечение всех студентов в учебный процесс и их поддержка» включает:

- ♦ установление связей предыдущих знаний студентов, их жизненного опыта, интересов с целями обучения;

- ♦ использование разнообразных методических приемов и ресурсов для того, чтобы отвечать различным потребностям студентов;

- ♦ активное использование учебных ситуаций, которые развивают самостоятель-

ность, навыки взаимодействия и способность выбирать;

- ♦ вовлечение студентов в решение проблем, в критическое осмысление ситуаций и в другие задания, позволяющие сделать предмет обсуждения значимым для студентов;

- ♦ поощрение у студентов рефлексии обучения и самоуправления в обучении.

Стандарт 2. «Создание и поддержание эффективной среды для обучения студентов» подразумевает:

- ♦ создание физического окружения, вовлекающего всех студентов;

- ♦ установление психологического климата, который бы способствовал честности и взаимному уважению;

- ♦ содействие общественному развитию и коллективной ответственности;

- ♦ установление и поддержание стандартов поведения учащихся;

- ♦ планирование и осуществление классных мероприятий, поддерживающих обучение учащихся;

- ♦ эффективное использование учебного времени.

Стандарт 3. «Понимание и организация изучаемой темы» включает такие параметры, как:

- ♦ демонстрация знания темы, содержания и понимание того, как развиваются учащиеся;

- ♦ организация учебного плана, способствующего усвоению студентами материала;

- ♦ установление взаимосвязей, идей и информации внутри и вне изучаемой темы;

- ◆ использование методических приёмов в соответствии с содержанием изучаемого материала для более полного понимания темы учащимися;

- ◆ использование материалов, дополнительных ресурсов и технологий для того, чтобы сделать изучаемую тему более доступной.

Стандарт 4. «Планирование и разработка учебных занятий для каждого студента» — это:

- ◆ знание и признание ценности жизненного опыта студентов, их интересов, потребностей в знании;

- ◆ постановка целей обучения;

- ◆ разработка и организация учебных заданий (упражнений) и материала;

- ◆ внесение изменений в планы для приведения их в соответствие с потребностями студентов.

Стандарт 5. «Оценивание результатов обученности студентов» предполагает:

- ◆ определение целей обучения и донесение их до учащихся;

- ◆ сбор и использование различных источников информации для оценивания результатов обучения;

- ◆ привлечение студентов к самооценке и управление этим процессом;

- ◆ использование результатов оценивания для выбора методических приёмов;

- ◆ обсуждение прогресса студентов с самими студентами, их семьями, другими.

Стандарт 6. «Профессиональное развитие учителя» включает такие параметры, как

- ◆ рефлексия учительской практики и планирование профессионального развития;

- ◆ определение профессиональных целей и использование возможностей для профессионального роста;

- ◆ сотрудничество с общиной для исправления недостатков в работе;

- ◆ сотрудничество с родителями для исправления недостатков в работе;

- ◆ сотрудничество с коллегами для исправления недостатков в работе.

Выполнение каждого элемента стандартов возможно на разном уровне: от несоответствующей стандартам практики, начального развития соответствующей стандартам практики (начинающий специалист) до зрелой практики (специалист) и практики, показательной в отношении соответствия стандартам (профессионал). В качестве примера позволим себе привести стандарты для начинающих специалистов в сопоставлении со стандартами для опытных учителей (DuFour, Eaker, 1998).

Три документа оказали основное влияние на развитие стандартов в США. Это «Нация в опасности» (1983), «Нация готова: Учителя для 21 века» (1986) и «Самое важное: Будущее Америки и обучение» (1996). Последний документ, разработанный комиссией по вопросам будущего Америки, в связи с обучением особое внимание обращает именно на деятельность учителя. В документе систематизирована стратегия реформирования, в которой развитие стандартов для учеников тесно связано с развитием стандартов для учителей. Представленный комиссией план включает более высокие требования для лицензирования учителей: строжайшая проверка знаний учителя, пересмотр программ

Стандарты для начинающих учителей	Стандарты для опытных учителей
<ul style="list-style-type: none"> – понимает основные концепты, инструменты исследования и структуру дисциплины и может создать такой опыт изучения, чтобы данные аспекты стали значимыми для учеников; – понимает, как дети учатся и развиваются, и может поддержать их интеллектуальное, социальное и личностное развитие; – понимает, что возможности учеников отличаются, и может адаптировать установки для разных учеников; – понимает и использует различные установочные стратегии, чтобы способствовать развитию у студентов критического мышления, навыков решения проблем и презентационных умений; – использует понимание особенностей индивидуального и группового поведения и мотивации для создания условий, поддерживающих позитивное социальное взаимодействие, активность в обучении и внутреннюю мотивацию студентов; – применяет знание эффективных вербальных, невербальных и опосредованных техник коммуникации для усиления сотрудничества и поддерживающего взаимодействия в классе; – составляет планы, основываясь на знании предмета, особенностей студентов, сообщества и целей учебной программы; – понимает и использует различные формальные и неформальные стратегии оценки, чтобы определить и удостовериться в том, что интеллектуальное, социальное и физическое развитие ученика продолжается; – учитель — это мыслящий практик, который постоянно отслеживает, как сказались на других (учениках, родителях, коллегах) последствия его действий и решений. Он активно ищет возможности для профессионального роста; – поддерживает отношения с коллегами в школе, с родителями и людьми из внешней среды для того, чтобы способствовать благополучию и успешному обучению студентов. 	<ul style="list-style-type: none"> – придаёт особое значение не преподаванию, а учению. В фокусе внимания профессионального обучающегося сообщества — учащийся. Невозможно «научить» если нет «учения», и оба процесса должны быть согласованы; – создает учебный план и установки, которые позволяют включить учащихся в активную работу со значимым содержанием; – при создании учебных планов и при выработке стратегий оценивания уделяет основное внимание работе и достижениям студентов; – сотрудничает с коллегами, обсуждая как проблемы преподавания, так и проблемы в самой школе; – принимает необходимость продолжать обучение профессии на протяжении всей жизни и является потребителем последних исследований в своей области; – берет на себя ответственность за создание условий для успешного обучения студентов; – действует как лидер. Верит, что может изменить к лучшему жизнь своих учеников и повысить эффективность работы школы.

переподготовки учителей и закрытие тех программ, которые не отвечают национальному стандарту, стимулирование и поощрение за хорошее преподавание, обеспечение помощи тем учителям, чья деятельность требует улучшения и увольнение тех, кто не пользуется такой помощью, постоянный профессиональный рост, улучшение пространства работы и учёбы для учителей и учеников (Lieberman, Miller, 2000).

Переосмысление роли учителя требует и отказа от привычных норм индивидуализма и изоляционизма. Среди необходимых изменений — переход от индивидуализма к профессиональному сообществу, а также переход от подхода, где центральной является деятельность учителя, к подходу, где в центре — деятельность учащегося. Важными требованиями являются переход от технической работы к исследовательской на протяжении всей жизни и переход от контроля за поведением учеников к ответственности за те условия, в которых он находится в школе. Отмечается также важность перехода от управления работой учителя извне к лидерству самого учителя (учителя сами являются менеджерами в вопросах методики, преподавания, программ, тем самым способствуя лучшему менеджменту и благополучию школы). Учитель перестаёт заботиться только о своём классе и только о своих учениках, но становится частью профессионального сообщества и заботится о всех учащихся. Безусловно, немаловажным, учитывая современные условия, является и переход учителей к более фундаментальной базе знаний (Lieberman, Miller, 2000).

Упомянутый выше доклад «Самое важное: Будущее Америки и обучение» (What Matters Most: teaching For America's Future: Executive Summary /National Commission on Teaching & America's Future) выделяет как наиболее важную стратегию для достижения образовательных целей в Америке: план набора, подготовки и поддержки хороших учителей в каждой школе. Данный план имеет своей целью убедиться, что в каждом педагогическом коллективе работают учителя, обладающие достаточными знаниями и умениями, чтобы учить так, чтобы учиться мог каждый ученик, а все школьные системы работали для поддержки учителя в этой работе. Компетентный, квалифицированный и внимательный к нуждам каждого ребёнка учитель — вот наиболее важная часть реформы образования.

Предложения специально созданной комиссии носят системный характер и требуют серьёзного изменения существующего положения вещей — такого, который позволит создать новую инфраструктуру для профессионального обучения, и такую систему ответственности, которая заставит уделять должное внимание стандартам как для педагогов, так и для студентов на каждом уровне — государственном, на уровне властей штата, местного школьного округа, школы и класса.

Комиссия начала работу со следующих исходных положений:

1. Знания и умения учителей оказывают наибольшее влияние на то, чему научается ученик.

2. Набор, подготовка и переподготовка хорошего учителя является центральной стратегией для улучшения нашей школы.

3. Школьная реформа не будет иметь успеха, если не будут созданы такие условия, при которых учителя смогут учить, и учить хорошо (What Matters Most: teaching For America's Future: Executive Summary, 2002).

За 10 лет — до 2006 года — планировалось обеспечить каждого американского ученика тем, на что у него должно быть неотъемлемое право: доступом к компетентному, внимательному, квалифицированному учителю в школе, созданной для успеха учеников. Достижение цели требовало беспрецедентных усилий. Комиссия на основании двухлетних исследований выделила ряд препятствий для достижения поставленной цели:

- ◆ низкий уровень ожиданий от студента;
- ◆ стандарты для учителей, которые невозможно реализовать в принудительном порядке;
- ◆ серьезные пороки в подготовке учителей;
- ◆ небрежный набор учителей;
- ◆ неадекватное введение в профессию молодых учителей;
- ◆ недостаток профессионального развития и поощрения за знания и умения;
- ◆ школы, созданные скорее для неуспеха, чем для успеха (What Matters Most: teaching For America's Future: Executive Summary, 2002).

Комиссия предложила пять основных рекомендаций для преодоления данных препятствий и достижения поставленной цели.

1. Более серьёзно подходить к стандартам как для учителей, так и для учеников:

- ◆ образовывать советы по профессиональным стандартам в каждом штате;
- ◆ настаивать на аккредитации всех школ системы образования;
- ◆ закрывать несоответствующие школы;
- ◆ лицензировать учителей, основываясь на демонстрации знаний и умений, включая тестирование по предмету, по педагогике и методике;
- ◆ использовать национальные стандарты в качестве критериев оценивания преподавателей.

2. Обновить систему профессиональной подготовки и переподготовки учителей:

- ◆ организовать программы подготовки и профессионального развития учителей на основе стандартов для учащихся и учителей;
- ◆ разработать расширенную выпускную программу подготовки учителей, которая бы обеспечивала годичную интернатуру в школе профессионального развития;
- ◆ создать и финансировать программу наставничества для начинающих учителей вместе с оценкой учительских умений;
- ◆ создать стабильные, высокого качества источники профессионального развития.

3. Обеспечить качественный набор учителей и поставить в каждый класс квалифицированного учителя:

- ◆ увеличить возможности для малообеспеченных районов оплачивать труд квалифицированных учителей;

- ◆ изменить и рационализировать систему найма;

- ◆ устранить препятствия для продвижения (мобильности) учителей;

- ◆ агрессивно проводить набор тех учителей, в ком есть нехватка, и обеспечить стимулы для преподавания в тех местах, где учителей не хватает;

- ◆ развить высококачественные направления преподавания для широкого круга нанимаемых.

4. Поддерживать и поощрять знания и умения учителей:

- ◆ развить систему профессионального роста учителя на протяжении всей карьеры, связанную системой оценки деятельности, которая бы способствовала росту знаний и умений;

- ◆ увольнять некомпетентных учителей.

5. Создать школы, организованные для успеха учителей и учеников:

- ◆ перераспределить ресурсы: больше инвестировать в учителей и технологию и меньше на не преподавательский персонал;

- ◆ обеспечить венчурный капитал в форме школьных грантов для исследований учителей, связанных с улучшением школы и поощрений для командных усилий, направленных на исправление работы и лучшее обучение;

- ◆ отбирать, готовить, удерживать директоров школ, которые понимают деятельность учителей и учеников и могут руководить успешной школой.

Если школа хочет отвечать потребностям в высоком стандарте знаний, умений,

в понимании всё более многообразного и требовательного населения, то учителям придется включать новые технологии в свой методический репертуар. Образование в XXI веке потребует от учителей того, чтобы они лучше знали своих учеников, свой предмет и контекст своей работы. Для этого в центр усилий по реформированию системы образования в новом столетии должны быть поставлены качественная подготовка новых учителей и их дальнейший профессиональный рост. При этом нельзя отделить подготовку новых учителей от процесса профессионального развития опытных преподавателей. Необходимо создать некий континуум, действующий на протяжении всей учительской карьеры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *DuFour R., Eaker R.* (1998) *Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement/ National Educational Service* Bloomington, Indiana. Association for Supervision and Curriculum Development Alexandria, Virginia, 338 p.

2. *Lieberman A. and Miller L.* (2000) *Teaching and Teacher Development: A New Synthesis for a New Century 11 Education in a New Era / Edited by Brandt R.S.* ASCD (Association for Supervision and Curriculum Development). Alexandria, Virginia USA, p.47–66

3. *Meier D.* (2000) *Educating a Democracy//Will Standards Save Public Education? (Deborah Meier, Foreword by Jonathan Kozol) / Edited by Joshua Kohen and Joel Rogers,* Beacon Press? Boston, pp. 3–35

4. State of California, California Commission on Teacher Credentialing and the California Department of Education (1999), California Standards for the Teaching Profession: Resources for Professional Practice. Element Descriptions and Descriptions of Practice with Introduction.

5. State of California, California Commission on Teacher Credentialing (2004), Standards of Quality and Effectiveness for Administrative Services Credentials. State of California, 86p

6. State of California, California Commission on Teacher Credentialing (2001), Standards of Quality and Effectiveness for Pupil Personnel Services Credentials. School Counseling. School Psychology. School Social Work. Child Welfare and Attendance, 140p

7. What Matters Most: teaching For America's Future: Executive Summary /National Commission on Teaching & America's Future /<http://www.tc.columbia.edu>, 5/15/2002