

Дискуссии о качестве педагогического образования ведутся давно. Из вузов выходит, как правило, специалист, знающий только свой предмет и не умеющий организовать досуг школьников, вести с ними воспитательную работу, испытывающий затруднения в общении с родителями и так далее. Идут поиски новых эффективных форм повышения квалификации педагогических работников. Сейчас, когда разрабатываются общероссийская и региональные системы оценки качества образования, профессиональный уровень кадров — один из базовых критериев качества. Предлагаем статью, автор которой разработал вариант модели, совершенствующий вузовское педагогическое образование и систему повышения квалификации работников образования. На наш взгляд, её стоит обсудить на одной из секций августовской конференции, ибо в ней есть рациональное зерно.

КАК УЛУЧШИТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ образование, систему повышения квалификации и аттестации педагогов

Вячеслав Гузеев,
доктор педагогических наук

Базовое педагогическое образование

Сейчас выпускник педвуза транслирует при вступлении в профессию старые подходы: в основном, его обучают предмету, это усугубляется плохо руководимой практикой, которая лишь закрепляет стереотипы. В результате когда приходит молодой специалист в школу, предлагает «дни самоуправления» в качестве «воспитательного мероприятия», учителей на уроках заменяют ученики, не имеющие никакого образования. Как это «воспитывает» — неизвестно.

А ведь выпускник педвуза должен идти в школу с новыми технологиями, быть некоей точкой кристаллизации и роста



инноваций. Именно владение технологиями отличает профессионала от недоучки, воспроизводящего лишь внешний рисунок поведения и деятельности специалиста и вынужденного при каждом изменении учебника «повышать квалификацию».

Отбор в педвузы по знанию школьных предметов соответствующего профиля неэффективен. Имеет смысл принимать всех, прошедших общекультурное тестирование — прежде всего владение родным или государственным языком, знанием истории и культуры Отечества, общеучебными и интеллектуальными компетенциями. Всё педагогическое образование должно быть бесплатным, платными могут быть только расширения компетенций по желанию. Рост затрат бюджета на начальном этапе подготовки педагогов многократно окупится высокомотивированными, профессионально компетентными выпускниками, которые за время обучения выполняют множество социальных и педагогических, исследовательских и предметных проектов, то есть будут уже работать в педагогической сфере, а потому и останутся в школе.

Общая психолого-педагогическая подготовка (большого объёма и глубины) на младших курсах, позволит работать в педагогической отрасли в качестве воспитателя, сотрудника службы психолого-педагогической поддержки, социального педагога (или шире — со-

циального работника) и т.д. — это трёхлетний общеуниверситетский бакалавриат с квалификацией «педагог-воспитатель» широкого профиля. Здесь также сосредоточен крупный общекультурный гуманитарный блок.

Предметная специализация и выбор факультета должны быть осуществлены при переходе на старшие курсы. Это трёхлетняя магистратура со специализацией «учитель». Не узконаправленная, а по широким предметным областям. Обилие в нынешнем педвузе узкоспециализированных курсов и спецкурсов, делающих педагога квазиспециалистом, только вредит, создавая иллюзию околонучной специализации. При этом ныне практически полностью отсутствуют курсы, направленные на общую эрудицию в своей предметной области. А они непременно должны быть.

Вот пример. Будущий учитель математики изучает в вузе анализ комплексных функций многих переменных. Этот предмет отвечает интересам лишь немногих профессионалов-математиков. Но при этом учитель не может кратко и по существу рассказать ученикам о неархимедовом анализе, о нечёткой логике, теории массового обслуживания и многих-многих других областях современной математики. Таким образом, выходит из вуза «математик» с уровнем представлений о предмете XVIII—XIX века, по-прежнему не умеющий взглянуть на свой предмет с широких позиций и не понимающий его идей, методов, роли в общественном развитии.

С первых курсов обучение педагога должно быть деятельностным (контекстным, по Вербицкому). С первых же дней студенты должны группами работать над исследовательскими задачами. Сначала это задачи учебно-исследовательского характера, например, по статистическому анализу педагогического процесса. Пример: посетить двадцать уроков с секундомером, посчитать, построить гистограммы, дать интерпретацию по распределению времени уроков между речью учителя, речью детей, тишиной

и непроизводительным шумом. Или построить частотную диаграмму использования учителем слов-паразитов и дать интерпретацию.

По мере изучения вузовских курсов задачи должны усложняться.

Годичная стажировка между окончанием обучения и получением диплома необходима. На срок стажировки выпускнику предлагается проект, защита которого и будет основанием для выдачи диплома.

Вся культурная и спортивная жизнь педагогического вуза тоже должна стать серией проектов, выполняемых группами студентов не только соответствующих специальностей. Роль этих проектов должна быть резко увеличена, например, соответствующими рейтинговыми баллами.

Вместо традиционной системы спорадически назначаемых кураторов групп необходима система тьюторства в английском значении. Группу из пяти-семи студентов с первого до последнего курса ведёт педагог, который организует их деятельность, ставит исследовательские задачи, рекомендует консультантов и т.д. Личная ответственность тьютора за качество подготовки выпускника обязательна. Имеет смысл продумать, как от этого будет зависеть его зарплата тьютора. Разумеется, студент может поменять тьютора по взаимному согласию.

Традиционную студенческую группу в 25–30 человек пора упразднить. Все учебные занятия сделать открытыми для всех желающих. На какие курсы записаться, решает студент с тьютором в зависимости от разрабатываемых проектов. Стандартный обязательный минимум обязателен не потому, что кто-то так решил, а потому, что без него невозможно выполнять исследования и проекты.

Важным стимулирующим элементом является переход к рейтинговой системе оценивания с различными весовыми коэффициентами, утверждаемыми Учёным советом. Высшие баллы — за выступления на научных и методических конференциях, публичные лекции для учителей и общественности, публикации. Гибкость рейтинговой системы позволит обеспечить более тонкую специализацию.



Пример. Возникает новая задача — переход школ к профильному обучению. Совет педвуза оперативно принимает решение — рейтинговые баллы за любые работы, проекты, публикации по этой тематике увеличить в десять раз. Наиболее динамичные студенты тут же переключатся на эти задачи. Это проверено моей практикой работы в педвузе.

Экстернат, заочное и дистанционное обучение в педвузе нецелесообразны. Дистантно студенты могут изучать отдельные теоретические курсы фундаментального характера.

Методическая поддержка и профессиональный рост

Муниципальные методические центры должны получить новый функционал — не только методическую поддержку учителей, но и обеспечение стажировки молодых специалистов на базе школ, находящихся в зоне деятельности этих центров. Это канал прохождения инноваций — от федеральной Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования через институты повышения квалификации к муниципальным методическим центрам. Вуз обеспечивает фундаментальную составляющую педагогического образования, методические

центры — прагматическую и инновационную. Никакие другие методические службы и должности не нужны. Тесная связь методических центров с вузовскими тьюторами с очевидностью вытекает из их функционалов. Более того, тьютором может быть не только преподаватель педвуза, но и сотрудник методического центра, имеющий достаточную квалификацию. Вариант: муниципальные центры образования на базе лучших школ, обеспечивающие, кроме предметной учительской практики стажёров, ещё и социально-педагогическую практику младшекурсников.

Вся методическая поддержка педагогического корпуса сосредоточивается в институтах повышения квалификации, а предметно-профессиональная — в вузах (любых, а не только педагогических) и на производстве. Система аттестации учителей целесообразна накопительная: сумма баллов по всем прослушанным курсам (возможно, в часах). Набор заданного числа баллов, подтверждённый документами, достаточен для присвоения следующей квалификационной категории с ростом зарплаты не менее, чем на 35%. Количество категорий не следует ограничивать. Содержание пройденных курсов не влияет на аттестацию, потому что в педагогической деятельности никакие знания и умения лишними не будут.

Пример. Прослушав курс, например по поэтике Серебряного века, учитель физики получает баллы, которые имеют тот же вес, как если бы он изучил новые разделы квантовой физики или прошёл серию тренингов по психоанализу.

«Цена» каждого курса может быть определена экспертным путём. Эта система повышения квалификации, не стеснённая стандартами, программами и зачастую формальной государственной аккредитацией, получает преимущество как сеть, проводящая инновации, для чего достаточно лицензии. **Вся система повышения квалификации должна быть единой и платной.** Её регионализация, на мой взгляд, — глупость

(в мире озабочены созданием инновационных проводящих сетей, а мы федеральным законом уничтожаем имеющуюся).

При этом государство из своего бюджета должно оплачивать научную, методическую и организационную деятельность учреждений повышения квалификации. Оплата должна быть высокой, чтобы к этой важнейшей деятельности можно было привлекать по срочным контрактам нужных специалистов самого высокого уровня. Более того, учреждения повышения квалификации для этой же цели должны располагать обустроенным комфортным служебным жильём. Вся педагогическая деятельность системы оплачивается потребителями из их бюджетов или из личных средств. Однако везде в мире повышение квалификации работника рассматривается как часть социального пакета, предоставляемого работодателем. Соответственно, любой специалист в образовании должен иметь в качестве социального бонуса к зарплате ежегодный **ваучер на повышение квалификации, включающий оплату проезда, проживания, обучения, медицинской поддержки и культурной программы** на неделю, оплачиваемый государством, а не муниципалитетом или регионом, поскольку качество кадров — **вопрос национальной безопасности** и конкурентоспособности страны. Курсы большей продолжительности неудобны всем, кроме чиновников. Разумеется, в нерабочее время и за свой счёт или за счёт работодателя педагог может учиться хоть каждый день.

Система повышения квалификации выстраивается в иерархическую вертикаль автоматически, поскольку головным учреждением по факту окажется **Федеральная академия образовательных инноваций и государственных образовательных проектов**. Именно сюда повезут свои ваучеры педагоги региональных ИПК и вузов, а полученное здесь содержание будут передавать муниципальным методическим центрам и местным педвузам. Но никакое официальное разграничение контингента по уровням повышения квалификации недопустимо — иерархия выстроится

естественным путём и окажется эффективнее любых чиновничьих выдумок.

При этой же академии открывается **Федеральный центр** для лицензирования всех учебных курсов повышения квалификации. Экспертиза материалов, разумеется, платная.

Уже в студенческие годы будущий специалист за счёт платных расширений и дополнительных курсов может набрать нужное число баллов для следующей категории в любых учреждениях повышения квалификации или вузах. Лучшие студенты, успешные педагоги могут получить гранты на повышение квалификации. Вопрос о выдаче таких грантов должен быть предметом реальной деятельности аттестационных комиссий, поскольку собственно аттестация — процедура формальная, в которой профессионалы-педагоги могут и не участвовать — достаточно ввести данные в компьютер.

Воспроизводство научных кадров

Поствузовская третья ступень готовит кадры для системы педагогического образования, науки и методических центров. Здесь имеет место абсолютно исследовательская направленность. Три года завершаются научным трудом — это диссертация как квалификационная работа, а не вклад в науку. Логично звание «кандидата наук». Эта ступень может быть дистантной и экстернатной. Защита диссертации осуществляется по месту учёбы и не сложнее защиты дипломной работы. Должность методиста и преподавателя — только имеющим кандидатскую степень, дополнительная плата за кандидатскую степень не предусмотрена, она должна автоматически входить в штатный оклад соответствующей должности.

Вклад в науку — докторская ступень. Здесь всё индивидуально. ВАК и его экспертные советы в нынешнем виде, а также все диссертационные советы следует упразднить как систему узаконенного вымогательства, не имеющую никакого отношения к объективной аттестации учёных. ВАК должен быть сугубо техническим органом, держателем базы данных по докторам наук. Претендент на докторскую степень представляет электронную версию антологии своих

трудов. Компьютер из базы данных случайным образом выбирает 30 докторов наук по соответствующей специальности (в том числе зарубежных, давших согласие на участие в российской аттестации), которым автоматически рассылаются тексты претендента, электронный экспертный лист и чек с оплатой экспертизы. Степень присуждается автоматически, если 26 из 30 экспертов через месяц сказали «да». В ВАКе красиво выписывают диплом, который курьеры шустро доставляют счастливому новому доктору наук. Через год этот новый доктор тоже включается в базу данных для участия в аттестации. В отличие от кандидатской степени, докторская — не только личное достижение учёного, но и важнейший ресурс государства. По этой причине присуждение докторской степени автоматически приводит к назначению учёному достаточно высокой государственной стипендии независимо от места его работы. Однако стипендия — не пенсия: она должна быть снята, если в течение года не опубликовано ни одной научной статьи (при широком понимании этого слова). Если публикации о научной работе, о вкладе доктора в науку не появляются три года, должна быть снята и сама докторская степень. **НО**

