

Роль стандартов в развитии профессионалов

Е.Б. Зеленина

Современные процессы стандартизации образования неоднозначно воспринимаются педагогическим сообществом. Основной вопрос, вызывающий тревогу у педагогов: станут ли стандарты базой для развития образования или же повлекут за собой инертность, сформируют антиинновационные барьеры? От понимания стандартов — их цели и собственных ответов на многие вопросы — зависит будущее образования.

• стандартизация • инновации • ФГОС • творческий педагог • профессионально-личностное развитие

Стандартизация образования: что это такое?

Что представляет собой процесс стандартизации образования? Под «стандартизацией» понимается деятельность, направленная на установление норм, правил и требований к процессу и его результатам с целью достижения оптимальной упорядоченности и устойчивости организованной целостности. Стандарт же есть результат стандартизации как деятельности, направленной на разработку процесса (технологический аспект) и выявление существующих взаимосвязей между частями целого, без которых было бы невозможно его существование как целостности (методологический аспект).

Любому стандарту свойственны следующие функции:

- интегративная, позволяющая объединить элементы системы в единое целое и обеспечить тем самым взаимное приспособление их друг к другу;
- стабилизирующая, основу которой составляет система требований, которые, в конечном итоге, обеспечивают устойчивость системного качества;
- регулятивно-коммуникативная, благодаря которой устанавливаются необходимые ролевые отношения, определяющие целостность системы и обеспечивающие взаимосвязь и взаимопонимание сторон в процессе совместной деятельности.

Таким образом, стандартизация образования необходима для того чтобы избежать унификации и единообразия в образовательном процессе в условиях интеграции системы образования России в международное образовательное пространство, с одной стороны, и разрушения образовательного пространства — с другой.

Стандартизация, которой нужно опасаться

Без сомнения, самая опасная стандартизация — стандартизация поведения и внутреннего мира педагога-псевдоинноватора. Культивирование технологической, внешней стороны современного образования в контексте ФГОС — наиболее распространённое проявление профессиональной деформации. Она сопровождается тем, что в деятельности педагога всё большее место начинают занимать инструкции, накапливается всё больше безличных готовых образцов педагогической деятельности. В этом случае любая методическая разработка гордо именуется технологией, любой анализ называют рефлексией, выпуск стенгазеты — проектом и т.п.

Внешние методические изменения и новый терминологический аппарат ФГОС «овладевают» педагогом-псевдоинноватором. Бессмысленно копируются технологические ходы, в основе которых нет достаточных психолого-педагогических знаний и навыков. Педагог следует лишь за внешней привлекательностью технологической составляющей построения профессионального поведения, видит образ предстоящего действия как «эффективный приём». Он не относится к этим формам аналитически, рефлексивно.

По мнению М.В.Каминской, которая этот особый психологический феномен метафорически называет «профессиональной мифологией учителя», мифические представления — своеобразная защитная реакция педагога. Они «прочно блокируют анализ собственных неудач и поддерживают чувство обиды на каждого, кто несправедливо оценивает или скептически относится» к их инновационной деятельности. При этом овладение реальностью ФГОС мифическими средствами ещё дальше уводит педагогов-псевдоинноваторов от этой реальности. Возникает иллюзия профессионализма, внешняя демонстрация активности в области инновационных преобразований, использование «нового языка», а не действительное изменение их внутреннего видения.

Каминская М.В. подчёркивает, что трудности «возвращения» учителя из мира профессиональных мифов в мир реальности очевидны. Педагога ждёт сложный переход от символизации видимых сторон профессиональной деятельности в контексте ФГОС к их всестороннему осмыслению и понятийному видению, от эмоционально безопасной мифологии к действительной правде происходящего.

Инновации в условиях стандартизации

Внимательное изучение Федеральных государственных стандартов и первых практических результатов их внедрения снимает многие опасения педагогов. ФГОС рассматривает инновационную деятельность педагогов как стратегическую линию развития образования, открывающую широкие возможности для включения каждого в этот процесс.

Однако образовательные, социальные и иные эффекты введения ФГОС могут появиться только в случае адекватной профессиональной деятельности работников образования. Эффективность профессиональной деятельности в инновационном пространстве образования напрямую зависит от количества и, главное, «качества» действий педагогов, от актуализации инновационного потенциала каждого работника образования.

Е.Б.Зеленина

Роль стандартов в развитии профессионалов

Условия введения ФГОС как крупной системной инновации «сверху» требуют от педагогов быстрой и массовой смены профессионального мировоззрения, смены профессиональной позиции, технологического перевооружения, перестройки содержания образования и способов его интерпретации, овладения навыками проектирования образовательного процесса.

Новое школьное образование в большей степени, чем прежде, участвует в развитии человеческого потенциала, носит личностный смысл, строится на деятельностной основе и помогает ребёнку становиться более компетентным и конкурентоспособным. Логично, что педагогу в этой ситуации предстоит стать не только исполнителем в реализации стандартов, но и непосредственным творцом инновационных процессов: решать комплексные проблемы, порождаемые «столкновением сложившихся и ещё только становящихся норм практики либо несоответствием традиционных норм новым социальным ожиданиям» (Слободчиков В.И.).

Таким образом, инновационная деятельность педагога в контексте внедрения ФГОС в практику — это деятельность, направленная на постоянное решение бесчисленного множества профессиональных задач в меняющихся обстоятельствах, во время которой им вырабатываются и воплощаются в деятельности оптимальные, органичные для педагогической индивидуальности, не стандартизированные педагогические решения, опосредованные особенностями педагогического воздействия.

Собственно инновационная деятельность педагога направлена на то, чтобы открытие превратить в изобретение, изобретение — в проект, проект — в технологию реальной деятельности. Обозначенная последовательность, по мнению В.И. Слободчикова, не является жёсткой и наперёд заданной. В практике образования часто может быть и по-другому. Например: «проект — деятельность — рефлексия — открытие — изобретение — новый проект — новая деятельность».

Принято выделять несколько типов инноваций, каждый из которых широко представлен в современных школах:

1. Инновация как деятельность по готовому образцу. Цель инновационной деятельности педагога — освоение уже существующих образцов передового педагогического опыта.
2. Инновация как деятельность по однозначно сформулированным правилам, нормам, предписаниям (более совершенный тип инноваций). Цель инновационной деятельности — разработка и последующее освоение новых приёмов и методов педагогической работы, проектирование и достижение образовательных результатов.
3. Инновация как деятельность по изменению образовательной ситуации в конкретном образовательном учреждении и/или какой-либо составляющей образовательного процесса (наиболее совершенный тип инноваций). Цель инновационной деятельности — максимальная реализация образовательного потенциала конкретного образовательного учреждения и/или потенциала участников образовательного пространства.

Любой тип инновации в большей или меньшей степени требует осознания педагогом его необходимости. Это включает как переосмысление ранее установленного порядка действий, так и признание неправильности, неэффективности прежней деятельности, необходимости изменения характера восприятия действительности, а значит, необходимости изменения собственного образа мыслей, самоизменения.

По мнению К.М. Ушакова, существенный признак инновации — «временная некомпетентность и ухудшение результатов, многие (особенно опытные) педагоги чувствуют себя дискомфорт-

тно, климат в организации несколько ухудшается». Причём он подчёркивает, что череда сменяющих друг друга инновационных (кризисных) и приростных (стабилизирующих) этапов подтверждает нормальность развития образовательной организации: затягивание стабилизирующего этапа ведёт к стагнации организации, а слишком частые инновации — к «инновационной паранойе», когда времени на закрепление новых достижений нет, и они постепенно затухают.

Педагог — участник инновационной деятельности всегда находится между стремлением формировать инновации, изменять, совершенствовать деятельность, отношения и страхом перед инновациями, их деструктивными последствиями. Восприятие инноваций, по мнению Л.С. Подымовой, во многом зависит от влияния прошлого и будущего. На восприятие настоящего разные события прошлого оказывают разные влияния. Интересно, что при этом сильнее всего оказывается не то, что было наиболее существенным для своего времени, а то, что по ассоциации или по контрасту связывается с сегодняшним днём, с его проблемами и удачами.

Принятие инноваций требует от личности эмоционального, интеллектуального, нравственного напряжения. По мнению ряда исследователей, в результате несовместимости личностной культуры педагога с инновацией может возникнуть эмоциональный и интеллектуальный диссонанс личности. Особая роль эмоционального компонента в инновационной деятельности педагога доказана многими исследователями: эмоции могут способствовать восприятию инноваций или препятствовать им; благодаря эмоциям происходит преобразование структуры деятельности (одни её элементы усиливаются, другие ослабляются). Сложность организации инновационной деятельности в школе усугубляется тем, что структура эмоциональных состояний индивида и их динамика глубоко индивидуальны и поэтому очень разнообразны.

Освоение инновационной деятельности разными педагогами, находящимися в совершенно одинаковых внешних условиях, происходит по-разному: «учителя «входят» в инновационную деятельность разными и по-разному, по-разному же они осваивают эту деятельность и производят в её ходе разные продукты» (В.А. Сластёнин, Л.С. Подымова). Уровень развития инновационного потенциала педагога зависит не от стажа педагогической работы, не от педагогического опыта, а от внутренней мотивации педагога на самореализацию творческого потенциала. При этом творчество педагога — сплав уникальности его индивидуальных качеств с профессиональной деятельностью.

В исследованиях авторов монографии «Учитель. Школа. Общество» предложены следующие типологические группы педагогов, увлечённых новшествами и выделены их наиболее типичные черты:

- «наивные инноваторы» — не принадлежат по профессиональному признаку к объекту приложения своих идей, но их предлагают;
- «инноваторы — исследователи» — профессорско-преподавательский состав вузов и учёные, объектом исследования которых являются различные образовательные системы;
- «инноваторы по долгу» — должностные лица, для которых инновационная деятельность профессиональная обязанность;
- «инноваторы по принуждению» — работники образования, которые включены в инновационный процесс под административным нажимом;

Е.Б.Зеленина

Роль стандартов в развитии профессионалов

- «инноваторы по духу» — отличаются своей системой ценностей, ориентированной на высокую самостоятельную активность, поиск нового, что является «их внутренней потребностью и состоянием души».

Исследователь Редженова С.И. в качестве главных признаков инновационной личности выделяет активность человека и новизну и общественную значимость результата.

Типичная черта творческого педагога — готовность принять ответственность за последствия творческой деятельности, вызванные реализацией новых способов решения насущных проблемных ситуаций. Это обстоятельство характеризует его как зрелую личность. В основе креативности инноватора лежит такое системообразующее качество, как способность к переосмыслению (смыслообразованию, смыслоизменению, смыслотворчеству). Также для него характерен не только высокий интеллектуальный потенциал, но и критическое отношение к действительности, устремлённость на поиски альтернативы её несовершенству. Именно поэтому такие педагоги нередко оказываются в противоречии со средой, в которой они работают.

Педагог вступает с другими членами педагогического сообщества в процесс создания, использования и распространения новшества, обсуждает содержание нововведения и те изменения, которые могут произойти в предметах, сознании, обычаях, традициях. Индивидуализированное отношение педагогов к нововведению содержит «в свёрнутом виде» групповое отношение. Оно представляет собой сложное интегративное образование, результат взаимодействия, взаимовлияния и взаимоотражения участников нововведения. Именно социальное взаимодействие обеспечивает актуализацию инновационной культуры личности, так как вне его культура выступает лишь потенциальной возможностью инновационной деятельности.

Анализ результатов исследований позволяет констатировать следующий факт: начинающиеся инновационные изменения не должны затрагивать сразу всех. Они должны начинаться в группе педагогов, которая положительно относится к изменениям. Цель работы этой группы, которую В.В. Гузеев называет «островком активности», — довести изменение до уровня технологии, то есть разработать новый алгоритм деятельности и опробовать его. Только после этого, по мнению К.М. Ушакова, готовые, детально разработанные алгоритмы передаются более консервативной группе для использования.

Таким образом, педагоги, внедряющие инновации — специфическая социальная категория, занимающая в педагогическом сообществе особое место и имеющая собственную структуру, психологию, потребности. От результатов инновационной деятельности этих педагогов в большей или меньшей степени зависит успех реформирования образования. Следовательно, необходимо разрабатывать и реализовывать особые образовательные программы, ориентированные на специфические особенности и образовательные потребности этой группы педагогов.

Образовательная программа для педагогов, мотивированных к изменениям: от замысла к реализации

Образовательная программа для педагогов, мотивированных к изменениям Приморского края, разработана и реализована кафедрой педагогики и психологии института развития образования и ведущими специалистами Регионального центра по работе с одарёнными детьми.

Программа реализовалась в модульной очно-заочной форме. Участие педагога в программе — только добровольное. Факт обучения по программе намеренно не подтверждался никакими

официальными документами, обучение не предполагало вручение по его итогам каких-либо наград, вынесение поощрений и наказаний.

Педагоги до начала занятий могли ознакомиться с содержанием каждого модуля, который реализовался в форме обучающего практикоориентированного семинара инновационной направленности. Педагоги имели право выбрать необходимые, с их точки зрения, модули, обосновать свой выбор, а также внести предложения по корректировке содержания программ, которые обязательно учитывались организаторами. Корректировка программы по инициативе участников семинара проводилась в течение всей программы обучения.

Общая характеристика содержания образовательной программы

Программа семинаров базируется на общем методологическом принципе: инновационный опыт образовательной деятельности не может быть транслирован традиционными средствами; его перенос в иную ситуацию необходимо требует создания особых условий, адекватных общим смыслом воспроизводимой в нём инновационной деятельности. Образовательная программа предполагает включение команды педагогов края в опыт работы конкретной школы, уже проводящей модернизацию образовательного процесса в контексте методологии ФГОС в практике и успешно двигающейся к намеченной цели. Процесс профессионально-личностного развития педагога строится на основе анализа и решения собственных практических проблем в инновационной деятельности в тесной связи с реальной жизненной практикой посредством системной организации проблемно-ориентированного учебного поиска.

Невозможно механическое внедрение инновационной деятельности, так как это деятельность, сочетающая творческое и технологическое начало. Соответственно образовательная программа ориентирована как на технологическую, так и на личностную составляющую, при ясном понимании приоритета последней.

Действительный смысл развития инновационного потенциала педагога состоит не столько в объёме знаний из области инновационной педагогики, сколько в их соотносённости с индивидуальной целостностью педагога. Этапы образовательной деятельности становятся развивающими в той мере, в какой они, с одной стороны, расширяют сферу возможного выбора, а с другой, сохраняют некоторую неопределённость ситуации, которая ожидает педагога в профессиональной деятельности.

Образовательная среда складывается во взаимодействии участников семинара между собой, во взаимодействии индивидуальных смыслов. Содержанием программы становится не только технологический шаг, преобразование объекта труда, но сам факт взаимодействия участников семинара, их взаимоотношения, создание творческих инновационных содружеств.

Важнейшим условием того, чтобы профессионально-личностное развитие педагога состоялось, определено специально организованной рефлексивной аналитикой собственной инновационной деятельности. Рефлексивное обеспечение процесса обучения предполагает использование различных видов и форм рефлексии (личностной, интеллектуальной, кооперативной, коммуникативной). При этом рефлексия может проявляться в форме спонтанной рефлексии (человек по соб-

Е.Б.Зеленина

Роль стандартов в развитии профессионалов

ственной инициативе анализирует причины своих поступков, действий, состояний); в форме индуцированной рефлексии (стимул для рефлексии — рефлексивные высказывания другого человека); в форме регламентированной рефлексии (рефлексия как выполнение задания, поставленного другим человеком).

Программа предполагает также следующие виды психолого-педагогического сопровождения участников семинара: тренинг (поэтапное, практико-ориентированное обучение, организация группового взаимодействия); модерирование (организация свободной коммуникации, раскрытие потенциальных возможностей); консультирование в режиме «эксперт» (оказание консультационной помощи по конкретной проблеме); «врач» (диагностика затруднений, коррекция профессиональных установок, восполнение дефицита знаний); «менеджер» (организация нового управленческого репертуара, формирование позитивных установок); супервизия (консультирование, лечение профессиональных «болезней», разрешение конфликтов).

Важнейшая характеристика программы семинаров — организация специального мониторинга, который бы позволял отследить эффекты и проблемы.

Задачи профессионально-личностного развития участника программы:

- доформирование или переформирование профессиональной деятельности, профессионального общения, личностных качеств;
- овладение новыми способами решения профессиональных проблем и новыми приёмами профессионального мышления;
- преодоление негативных установок и «тормозящего влияния прошлого опыта»;
- изменение мотивационной и инструментальной сферы инновационной деятельности, становление субъекта инновационной деятельности;
- принятие коллективной работы и согласования различных точек зрения как ценности жизни сообщества, выработка и присвоение общих норм коллективного взаимодействия;
- создание общей парадигмы и языка профессионального общения.

Обязательные требования к организационно-технологическому обеспечению программы.

- Строить работу семинаров на современной психолого-педагогической основе с учётом установок, мотиваций, убеждений и профессионального опыта конкретных участников семинара.
- Регулярно воссоздавать ситуации свободы выбора (занятия по выбору, выбор позиции, точки зрения в обсуждении, многочисленность выбора в ходе педагогического проектирования).
- Предоставить возможность участникам семинара активно влиять на программу и содержание текущей и особенно последующей работы.
- Использовать ресурс всех источников развития инновационного потенциала педагога: специально организованные занятия, общение с коллегами, рефлексия собственного опыта, экспериментирование в практике и самообразование.
- Обеспечить отражение проблемности (межпредметной, надпредметной, интегративной) рассматриваемого материала в содержании любого занятия, причём необходимо, чтобы проблематизация материала проводилась с позиции педагогов.
- Обеспечить взаимодополняемость очной и заочной деятельности участников семинара и сопровождение деятельности педагогов.
- Использовать многообразие принципов организации групп (предметная, группа по выбору, межпредметная группа, группа проектирования, группа по интересам).
- Применять максимально разнообразный арсенал форм, методов и средств работы, способствующий раскрытию личностного и профессионального потенциала участников семинара, причём как в режиме индивидуального, так и группового, командного творчества.

- Сочетать привычные, ожидаемые, типовые формы проведения занятий с неожиданными, необычными деятельностно-творческими формами.
- Обеспечить смену и разнообразие экспертов, работающих с педагогами.
- Обеспечить все компоненты развивающего пространства профессионально-личностных коммуникаций: учительский клуб «Чай с гитарой», комплекс упражнений в тренажёрном зале «Проблемные зоны учителя и способы борьбы с ними», занятие хобби-клуба «Сами с усами» (взаимообучение, самообучение и обучение педагогов силами старшеклассников); коллективные спортивные игры, просмотр и обсуждение новых кинофильмов и спектаклей; индивидуальные консультации коуч-тренера, тренинги личностного роста; мастерские художественные и прикладного творчества.

Основным образовательным эффектом реализации обучающей программы стал факт рождения неформального профессионального сообщества педагогов: абсолютное большинство из них участвовало в каждом семинаре программы, и более того педагогами инициировано развитие программы на второй и даже третий год обучения. Количество участников семинаров постоянно увеличивается, и уже участники первых семинаров сами становились наставниками в новых группах. Всего за год проводится от 6 до 8 семинаров. Участниками семинаров в прошлом году стали 568 педагогов основного и дополнительного образования.

Содержанием обучающих семинаров последних трёх лет стало освоение стратегических (технология исследовательской и проектной деятельности, технология формирования ИКТ-компетентности) и тактических (технология контрольно-оценочной деятельности, технология постановки и решения учебных задач, технологии учебного сотрудничества) образовательных технологий ФГОС. Наиболее востребованными (и одновременно наиболее сложными в достижении образовательной цели) стали модули программы, связанные с освоением технологий создания современного воспитательного пространства, образовательного пространства для детей с особыми образовательными потребностями, проблемами интеграции основного и дополнительного образования. В 2013 году особенно популярными стали модули, направленные на повышение психологической компетентности современного педагога, профессиональное и личностное самосовершенствование.

В процессе освоения технологии инновация становится «своей»: в разных режимах деятельности в ходе семинара педагог её осознанно принимает (или не принимает), определяет собственные дефициты и ресурсы в этом контексте, наблюдает и анализирует реализацию этой технологии в реальной практике базовой школы в разных формах и режимах, может обсудить плюсы и минусы технологии как с коллегами из базовой школы и образовательных учреждений края, так и с детьми и их родителями.

Елена Борисовна Зеленина,
*заведующая кафедрой педагогики и психологии Приморского
краевого института развития образования, кандидат педагогических
наук*