

*Раиль АСАДУЛЛИН,
доктор педагогических наук*

Качество, которого мы хотим достичь

Образование так же, как и медицина, априори не может быть безразлично человеку. Как известно, именно в этих двух сферах деятельности каждый считает себя сведущим. Поэтому в силу заинтересованности людей в образовании важно периодически доводить до их сведения о положении дел в системе, сверять маршруты и темпы инноваций, в том числе и по их оценкам.

В настоящее время система образования страны и мира в целом находится в состоянии бурного роста и одновременно глобального реформирования на всех уровнях: учебно-методическом, структурном, административно-финансовом, идеологическом. На преобразование указанных уровней действует совокупность геополитических, социально-экономических, демографических, технологических и других факторов.

Между тем официальные круги отрицают проведение реформы образования, принято говорить лишь «о наведении порядка в деятельности образовательных организаций». Этому противоречит целый ряд фактов. Так, принят новый закон об образовании и большое число поправок и локальных актов к нему. Новые документы принципиально изменили образовательный ландшафт России и нарушили сложившиеся связи между уровнями и структурами образования. Прежде всего изменился сам подход к развитию системы образования: образование сегодня более не рассматривается как общественное благо. Кардинально изменило восприятие образования и его глобализация. При этом серьезное влияние на этот процесс оказывает растущая экономическая и культурная гегемония США и западных стран, которую, как показывают события последних лет, уже можно рассматривать как гуманитарную агрессию.

Безусловно, нельзя не учитывать мировые тенденции развития образовательной сферы, поскольку попытки решить новые задачи, совершенствуя только старые методы, заранее обречены на неуспех. Однако следует понимать, что задача отечественной системы образования состоит не в том, чтобы копировать западные образцы, возникшие в иных социальных и культурных условиях, а сосредоточить усилия на проблемах, актуальных для нашей страны и развивать направления, которые отвечают вызовам социально-экономического развития, сохраняя и развивая лучшие достижения отечественной школы.

В сфере образования переплетены интересы личности, общества и государства, именно такое соотношение определяет ее развитие. К сожалению, в последнее время образование предстает перед нами как череда реформ, смена

концепций и доктрин. Они возникают как ответ на многочисленные проблемы, которые волнуют не только профессиональное сообщество педагогов, но и общественность. Даже непрофессионального взгляда достаточно, чтобы распознать признаки, свидетельствующие о различных формах проявления несогласованности действий в области образования: это и слабые результаты ЕГЭ по математике, физике, информатике, и ежегодно снижающиеся показатели российских школьников на международных предметных олимпиадах, и серьезная миграция одаренных школьников из типовых школ, и снижение интереса абитуриентов вузов к техническим и естественно-научным профилям, и агрессивно нарастающая роль репетиторства, и многое другое.

На заседании Государственного совета по образованию поставлена задача, объединив все уровни власти, политические и общественные силы, сделать российскую школу одной из лучших в мире. Как отметил Президент РФ В.В.Путин, для решения актуальных задач развития образования в стране очень важно определить наиболее эффективные и действенные инструменты, учитывающие тенденции глобального развития, взрывного развития технологий и перехода к новому технологическому укладу: «Современная школа должна идти в ногу со временем, а где-то и опережать его, чтобы готовить ребят к динамичной, быстро меняющейся жизни, учить их овладевать знаниями и умениями, свободно, творчески мыслить. Для этого нужен эффективный механизм постоянного обновления содержания общего образования».

Такая глобальная работа должна проводиться системно и строиться на основе оценки передового отечественного опыта и аналогичных процессов в других странах, не допускать перекосов и ошибок, которые, к сожалению, сегодня приходится лишь констатировать. Принимая решения по обновлению образовательной сферы, нельзя фокусироваться на отдельных решениях: неправильно и опасно дробить проблему на части. Такой порядок дел превращает работу по модернизации образования в ряд хаотичных действий. Случается, что и благодаря энтузиазму и эффекту новизны можно добиться отдельных успехов, но они конституционально не способны объединить разные составляющие проблемы в процессе ее разрешения. Если в основе реформы нет системы, то разрозненные попытки что-либо изменить будут противоречить друг другу так же, как интересы и цели отдельных людей. Совершенствовать необходимо всю систему в целом, не ожидая самостоятельного роста ее отстающих элементов: частичные решения приводят к частичным результатам. Должна быть найдена правильная установка, философия, которая объединит мысли и чувства всех и позволит совместно выработать «дорожную карту» реформ — общее мировоззрение, которое обеспечит индивидуальную и коллективную мотивацию к изменению системы и согласованную программу действий.

При всем этом необходимо понимать, что системность в теории и на практике не одинаковы. Взаимосвязь элементов в реальной жизни не всегда лежит на поверхности, один элемент не тянет за собой другой: системная стратегия с необходимостью предполагает постоянное сочетание требовательности и поощрения усилий по реформированию отдельно взятой школы в каждом муниципалитете, регионе. Все образовательные организации будут вовлечены в процесс реформирования при благоприятных условиях для успешной коммуникации субъектов образования, грамотном управлении, коллективной работе и глубокой педагогике, усиленной технологиями.

Системное обучение основано на опыте и рефлексии и широко используется в реальном учебном процессе. Однако практики, не владеющие системным подходом, не могут сфокусировать реформаторские усилия на комбинировании средств воздействия с целостным мировоззрением, что влечет за собой иные от поставленных результаты проводимых реформ. Между тем основная цель реформы образования состоит в повышении образовательных достижений учащихся и студентов, в сокращении отставания в их развитии, в создании и поддержке условий для формирования высокого уровня компетенции, необходимых личной и профессиональной самореализации в современном мире.

О каких бы реформах не шла речь, центральной задачей политики в сфере образования было и остаётся обеспечение единства образовательного пространства, т.е. формирование общей гражданской и культурной основы, предоставление каждому школьнику или студенту равных возможностей для получения качественного образования. Новые образовательные стандарты задают лишь общие требования к результатам образования, что создает высокую степень неопределённости. Для корректировки этой ситуации важно провести работу по уточнению базового содержания образования через конкретизацию образовательных результатов по каждому предмету, а в школьном образовании важно обеспечить разумный баланс между обязательными для всех требованиями, с одной стороны, и учётом специфики ряда школ (например, сельских, малокомплектных) — с другой.

Вне всякого сомнения, качественное образование — залог будущего благополучия страны. Поэтому во всех развитых странах мира проходят подчас смелые и новаторские реформы образования. Например, в Англии были пересмотрены и реорганизованы практически все составляющие системы образования: реформировали финансирование школы, ее управление, программы, критерии и порядок оценки успеваемости. Более того, были внесены изменения в функционал местных властей, иными стали отношения школ с населением, прием в школу и многое другое.

Соединенные Штаты экспериментировали со структурными реформами, главным образом с децентрализацией управления в школьных округах, уменьшением размеров школ и их автономизацией. В Новой Зеландии пересмотру подверглась структура системы образования: была осуществлена децентрализация управления, в ходе которой значительные полномочия были переданы в школы, была снижена роль центрального правительства в системе школьного образования. В ходе реформ, которые проводились в Южной Корее, Сингапуре, Финляндии, Канаде, сокращалось количество учащихся в классе, увеличивалась численность учителей в расчете на контингент школьников, улучшалось финансирование школ, повышалась зарплата учителей. Однако все стратегии модернизации, связанные, прежде всего, со структурными изменениями, не привели к ожидаемым целям, поскольку были предприняты неадекватные задачам способы решения проблемы, среди которых стоит отметить доминирование дополнительных аттестаций и всевозможных форм контроля за деятельностью учителя вместо создания условий для проявления его педагогического потенциала, опору на отдельных учителей и руководителей вместо командной работы и поиска групповых решений, упор на материально-технические средства образования вместо совершенствования психодидактических аспектов образовательного процесса и

вооружения учителей современными педагогическими технологиями, а главное, фрагментарность реформаторских действий вместо системных решений.

Конечно, нельзя утверждать, что принимаемые меры были неэффективны. Речь вовсе не идет о том, чтобы отказаться от отчетности, повышении квалификации отдельных учителей или внедрения информационных технологий. Однако эти структурные инновации мало воздействуют на культуру образовательной системы, ее нормы, ценности, практики, отношения между субъектами образования и прочее. Поэтому наивно ожидать, что качество обучения в школе улучшится благодаря структурным изменениям. Необходимо менять качество работы самого учителя. Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей. Этот тезис трудно опровергнуть. Но на деле нелегко обеспечить систему высококлассными учителями.

Реформы «сверху» всегда малоэффективны. Внешним давлением нельзя добиться внутренней мотивации учителей меняться и внедрять новшества. Стоит изменить установки в отношении престижности педагогической профессии, профессионального роста и карьеры учителей. Внедрение эффективного механизма материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, создание стимулов к развитию, к непрерывному профессиональному росту может стать заметным фактором повышения качества образования. Высокие и понятные смыслы образовательных и профессиональных стандартов в сочетании с согласующимися с ними методами инспектирования и аттестации нужны, но не они являются главными двигателями реформ. Поэтому структурные изменения, ужесточение и конкретизацию требований к педагогической деятельности нельзя рассматривать как генеральную линию реформ. Успех совершенствования качества отечественного образования будет обусловлен внутренней мотивацией самих работников образования, уровнем их компетенций и умением наладить командную работу.

Учителям удалось существенно повысить зарплату. Сейчас важно помочь им добиваться более современного и высокого качества работы. Но для этого недостаточно менять только принципы оплаты труда педагогов и утверждать профессиональный стандарт. Важно смело экспериментировать с ротацией педагогических кадров, совершенствовать систему повышения и переподготовки учителей и директоров школ, смело доверять управление школой и образовательным процессом молодым, настроенным на инновационную работу педагогам. В настоящее время в школах остаются все больше молодых учителей, обученных работать по обновленным программам. Но для того, чтобы лучшие выпускники вузов закреплялись на рабочих местах в школах, им нужно оказывать серьезную поддержку на начальном этапе работы, представлять перспективу роста в рамках учительской профессии. Поэтому важно разработать программу карьерного и профессионального роста учителей, которая бы увязывала существующую систему аттестации с принятым профессиональным стандартом и уровнями квалификации учителя. Отчетность и оценивание сами по себе дают значительно меньше эффекта, чем прозрачность практики, обмен передовыми методиками, наставничество. Прозрачность деятельности в сочетании с вниманием к увлеченности, развитие педагогического потенциала учителя и доверие к его профессионализму способствуют возникновению ответственности, партнерства, что очень важно для реформирования системы образования.

Все это указывает на необходимость серьезных и скоординированных усилий органов управления образованием в деле совершенствования профессиональных компетенции педагогов. Формами поддержки учительского труда могут стать как рекрутирование в профессию на начальных этапах обучения в педвузах, так и непрерывное повышение квалификации на рабочем месте, а главное, предоставление возможности сделать карьеру на различных лидерских позициях в системе образования.

«Во все времена в основе качественного школьного образования лежала работа учителя. Сегодня требования к этой профессии многократно возрастают», — подчеркнул В.В.Путин в выступлении на заседании Государственного совета по образованию. Таким образом, ключевым фактором развития системы общего образования является создание условий для постоянного самосовершенствования и повышения квалификации учителей.

В решении поставленной задачи можно выделить несколько направлений. Прежде всего, необходимо внедрять современные программы подготовки и повышения квалификации педагогов, соответствующих профессиональным требованиям. Важно расширять участие в этой работе вузов, исследовательских институтов, использовать уникальный опыт лучших учителей и ведущих школ страны. Педагогическим вузам нужно искать новые формы сотрудничества со школами, поскольку без включения передовых школьных учителей в процесс совершенствования качества педагогического образования, стремясь к практикоориентированности, невозможно достичь поставленных задач. Во всех этих процессах важна командная работа. Ни одно государство не продвинулось в совершенствовании своей системы образования, опираясь лишь на отдельные личности.

В то же время стоит отметить, что качество работы учителя может быть обусловлено разными факторами. Так, результаты деятельности учителя, работающего в городской школе и ведущего один учебный предмет, и учителя, трудящегося в филиале базовой школы или малокомплектной школе, будут отличаться, ведь последним приходится вести несколько предметов, для того чтобы набрать учебную нагрузку. И это отличие не будет в пользу сельского школьника.

В этой ситуации усматриваются две проблемы. Прежде всего сельский учитель, будучи по основной специальности учителем-предметником, по другим предметам должен выступать тьютором, индивидуальным учебным куратором ученика при условии, что ученик получит доступ к дополнительному учебному контенту с помощью современных информационных технологий. Вторая проблема связана с организацией командной работы учителей школы. Обратная связь в виде корректного мнения коллег, родителей, учеников важна для каждого педагога. Поэтому необходимо стремиться к тому, чтобы в коллективах сложилась позиция стремления к новому, к улучшению своей работы, открытости для передового опыта, т.е. в культуре школы внешняя оценка должна рассматриваться как ценность.

Опыт вальдорфских школ, где учителя обсуждают друг с другом и директором школы успехи и неудачи школьников, широко известна. Подобная коллективная работа педагогической мысли формирует социальный капитал учительского коллектива: оживляет рабочее настроение, улучшает социальное самочувствие, создает обстановку взаимного доверия, оказывает моральную поддержку педагогам-новаторам. Совместные практики учителей мобилизуют и совершенствуют предметные знания, знания по управлению образовательным процессом,

позволяя больше узнавать об опыте коллег и создавать атмосферу коллективной ответственности. И наконец, такая стратегия поддержки учительского труда является лучшим способом повышения в обществе престижа и доверия к профессии педагога. Чтобы его образ позитивно воспринимался в обществе и привлекал успешных молодых людей, нужны так же хорошие фильмы об учителях, публикации в средствах массовой информации о лучших представителях учительской профессии. Но для этого должны быть выработаны определенные механизмы, отвечающие как требованиям времени, так и профессиональным стандартам.

Особое внимание стоит обратить на привлечение школьных учителей к обучению в магистратуре, к разного рода исследованиям. А приобщение к совместному проектированию образовательных систем должно привести к осознанию учителями того факта, что им доверили ответственную работу, напрямую связанную с будущим страны. Отметим, что все успешные образовательные системы стран в итоге пришли к осознанию необходимости доверять учителю и уважать его. Именно «пришли к доверию и уважению», поскольку это стало результатом специально обдуманной программы действий. Так, Финляндия и Сингапур добились выдающихся результатов в реформировании своих систем образования, когда задались целью выдать профессии учителя «лицензию на доверие», когда учитель в своей абсолютной массе стал главным фигурантом реформ.

Таким образом, тезис о том, что учитель — главная фигура реформ, перестает быть только фигурой речи, лозунгом без реального содержания. История любых реформ свидетельствует о том, что именно команды профессионалов, придерживающиеся одной идеологии, достигают эффективного результата. Они способны увлечь коллективной деятельностью отдельных неэффективно работающих учителей. Командная работа всегда обладает содержанием, качеством и скоростью модернизации образования. Все успешные школьные системы сочетают поддержку и развитие высококвалифицированных учителей-лидеров в сотрудничестве с их многочисленными коллегами по профессиональному цеху. Таким образом, все большее количество людей втягивается в процесс реализации реформ: в ходе совместной проектной деятельности повышаются мотивация и компетентность педагогов, перенимается опыт, формируются новые практики, происходит постоянное совершенствование образовательных процессов и систем.

Следовательно, генеральной линией развития образовательной системы должна быть направленность реформаторов на совершенствование качества образовательного процесса, индивидуальных успехов учащихся и заинтересованная работа большей массы учителей в реформировании системы. Только учителя как профессионалы в своей сфере деятельности, поддержанные управленцами и политиками, могут привнести в систему новое содержание и технологии педагогической деятельности, определить и продемонстрировать инновационные шаги изменения системы образования, способной отвечать на вызовы современной экономики. Без учета этих условий реформы будут пробуксовывать.

Россия оказалась едва ли не пионером в решении данной проблемы. Именно у нас во второй половине XIX века появились первые педагогические университеты и началась целенаправленная подготовка учителей. В своем стремлении повысить качество педагогической деятельности твердо придерживались трех принципов работы с кадрами, которые не потеряли актуальности и в настоящее время:

— привлекать к преподаванию профессионально ориентированных людей, мотивированных на работу с детьми;

— обеспечивать их профессиональную подготовку, формируя у них предметные знания, способности к коммуникации и навыки овладения педагогическими технологиями;

— создавать образовательную систему, обеспечивающую равные возможности каждому ученику получить высококвалифицированную поддержку индивидуального развития.

К сожалению, со временем эти принципы претерпели серьезные изменения, а администрирование и контроль стали доминировать над приемами управления, которые учитывали природу и логику развития образовательных систем. В настоящее время мы снова оказались перед необходимостью проведения преобразования и усовершенствования системы образования и, прежде всего, школьной — от структуры финансирования до структур управления и стимулирования. Изучение опыта эффективных систем образования в других странах также наглядно демонстрирует, что концентрация внимания на трех вышеуказанных принципах имеет решающее значение для повышения качества образования. Более того, игнорирование внутренних механизмов развития образовательных систем и процессов не сможет обеспечить того улучшения результатов, к которому стремятся реформаторы. Все это указывает на проверенный годами и вполне очевидный тезис, который мы уже приводили: качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей.

Наиболее эффективные системы образования стран отличаются тем, что они жестко ориентированы на привлечение к педагогической профессии качественных кадров. При этом применяется и жесткий отбор поступающих на обучение по программам педагогического образования, и разрабатываются эффективные системы профессиональной педагогической подготовки и переподготовки учителей, финансирования, материальной и моральной поддержки педагогических кадров. Важно, чтобы педагогическое образование стало делом людей, которые по своим профессиональным и личностным качествам в максимальной форме соответствуют педагогическому призванию: программа, на которую сложнее поступить, становится более привлекательной для хорошо успевающих и действительно заинтересованных абитуриентов. Все это придает педагогическому образованию большую притягательность и высокий статус, помогает повысить привлекательность и престижность профессии учителя.

К сожалению, сегодня мы утратили традиции отбора и привлечения к учительской профессии лучших выпускников школ, прекратили работу по формированию педагогических династий. Между тем, в таких странах, как США, Южная Корея, Сингапур, Финляндия, принимались общенациональные программы привлечения в вузы лучших абитуриентов, а на работу в качестве учителей — лучших выпускников университетов. В случае, если выпускники университетов не имели специального педагогического образования, они проходили переподготовку и повышение квалификации по программам педагогики, психологии и методики преподавания.

Оценки экспертов подтверждают тезис о том, что независимо от культурных контекстов, характерных для каждой страны, повышение статуса педагогической профессии, работа по развитию профессиональных компетенций учителей

выступает основным фактором повышения качества образования. Поэтому не удивительно, что некоторые страны осуществили определенные стратегические инициативы, которые быстро привели к повышению статуса учительской профессии. Так, Англии удалось всего за пять лет сделать профессию школьного учителя самой популярной среди старшекурсников и выпускников вузов. Для этого в системе образования страны стали использоваться маркетинговые и рекрутинговые приемы, применяемые в бизнесе для поиска квалифицированных соискателей, были разработаны процедуры отсеивания плохо работающих учителей. Финляндия добилась повышения статуса учителей начальной школы путем введения дифференциации заработных плат. Сингапур и Финляндия ввели систему отбора учителей, уделив особое внимание учебным достижениям абитуриентов, их коммуникативным навыкам и мотивации к учительской работе. Любопытные реформы были проведены в Южной Корее, где существенно подняли заработную плату учителям начальной школы, и проявилась значительная разница между статусом учителя начальной школы и учителя средней школы.

В целом опыт этих стран показал, что в хорошо функционирующих образовательных системах прослеживаются две почти универсальные стратегии: применение эффективных механизмов отбора кандидатов для обучения профессии и назначение учителям достойной базовой заработной платы. В лучших системах были отработаны процедуры тестирования вышеуказанных навыков и характеристик, позволявших отбирать тех соискателей, которые с наибольшей вероятностью станут хорошими учителями. Таким образом, отбор, профессиональная подготовка и профессиональная адаптация молодых учителей должны стать жестко регулируемой системой, которой нежелательны как перепроизводство педагогических кадров, так и снижение привлекательности к профессиональным аспектам труда учителя. Выявляется определенная закономерность, свидетельствующая о том, что по мере снижения качества отбора на обучение по программам педагогического образования, большого наплыва профессионально неориентированных студентов в педагогические вузы, начинает снижаться качество педагогического, а затем и общего образования. Возникает порочный круг, который должен быть разорван специальной работой «поштучного» отбора абитуриентов в педагогические вузы. Однако, в условиях единого государственного экзамена это чрезвычайно сложно и практически невозможно без специальной государственной стратегии развития педагогического образования в стране. Она должна дать некоторые полномочия педагогическим вузам по качественному отбору абитуриентов. Вместе с тем педагогические вузы должны более активно, чем в настоящее время, вести профориентацию и использовать потенциал целевого приема для качественного отбора студентов.

В нашей отрасли время от времени случается, что все вдруг начинают не только рассуждать о судьбе образования, но и действовать, порой не имея четкого представления о шагах реформ. Накал страстей вокруг проблемы модернизации общего и профессионального образования не спадает, поэтому очень важно не только определиться с желаемыми целями, но и ознакомиться с передовыми практиками реформирования образовательных систем и не ошибиться в выборе стратегии. Конечно, реформы неизбежны. Однако, важно систематизировать имеющийся опыт реформ и начинать, точно осознавая системные направления изменений.