

УДК 371.113.1

РОЛЬ ДИРЕКТОРА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ

Мирасчиева С.

Факультет педагогических наук, г. Штип, Македония

snezana.mirascieva@ugd.edu.mk

Аннотация: Принимая во внимание сложность вопроса профессионального развития учителей, с одной стороны, и тот факт, что основная деятельность преподавателей осуществляется в школе, с другой стороны - наше внимание мы задерживаем на школьную среду и директора как менеджера в той же среде. Особенно эта проблема существует в наших краях и подлежит оценке со стороны образовательных структур. Далее мы попытаемся дать обзор роли школьного менеджера в профессиональном развитии учителей на всех этапах. Цель данной статьи - указать на тесную и неразрывную связь между директором и учителями в плане профессионального развития и представить ситуацию в македонском образовательном контексте. Поэтому статья не охватывает всю проблему, но это толчок к более крупной научно-исследовательской работе.

Ключевые слова: директор, школа, профессиональное развитие, преподаватель.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Динамика и характер изменений в обществе создают многочисленные проблемы и вызовы для граждан. Бурное развитие техники и технологии вызывает сильные турбулентные движения, которые усугубляют проблемы, перед каждым из нас. Глобализация и тенденции на международном уровне налагаются как необходимость и в то же время задают более сложные требования и ожидания со стороны общества в целом. В таких условиях образование не может и не должно рассматриваться и развиваться отдельно от изменяющихся условий, в которых оно существует. Во всяком случае, все изменения вокруг образования необратимо влияют на участников учебного процесса и всех заинтересованных в нем, по причинам того, что перед всеми устанавливаются новые требования, ожидания и потребности. В этом смысле, меняются роли директора школы, преподавателей и учащихся в учебном процессе, в целях удовлетворения потребностей и контекста, в той среде, где они работают. Таким образом, студенты, как клиенты и пользователи, инструкторы и создатели своих собственных знаний, умений, привычек, взглядов и мнений должны находиться в центре учебного процесса и стать активными участниками в процессе обучения. Таким образом, студенты будут нести не только часть ответственности за результаты обучения, но и участвовать в определении качества образования и учебного процесса. Изменения в образовании определили ключевую модель учащегося, который сможет успешно познавать и продвигаться по образовательному процессу, и который способен найти работу или заняться самостоятельно определенным делом. Для того чтобы школы адекватно реагировали на эти вызовы, они должны стремиться к улучшению качества их работы. Есть много способов и возможностей создать образовательные инновации, которые будут продвигать школу к достижению лучших результатов и обеспечат высокое качество работы. Управление профессиональным развитием учителей со стороны директора является

одним из возможных способов повышения качества учителя. Отсюда, в этой статье сосредоточимся на двух вопросах. В начале мы постараемся ответить на вопрос о связи между директором школы и профессиональным развитием учителя. Второй вопрос содержит информацию о том, как работают директора школ и преподаватели в македонском образовательном контексте, где мы находимся и как это соотношение будет в дальнейшем развиваться.

ДИРЕКТОР ШКОЛЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Читая заголовок, возникает вопрос: а почему проблемы развития профессионального учителя являются предметом интереса в этой статье. Причиной этого является хорошо известный факт, что основным исполнителем и участником процесса моделирования будущего гражданина общества, который в будущем удовлетворит потребности того же общества - является сам учитель. Теоретические и эмпирические исследования в области педагогического образования и их компетенции-многочисленные и разнообразные. Но часть, которая относится к определению необходимых компетентностей учителя, по большей мере определяет, что они приближаются друг к другу, с чем связано и создание образа компетентного учителя. В этом смысле, идет речь о глобальной таксономии компетенции учителя, которая состоит из педагогических и профессиональных компетенций учителя [3, стр.83]. У педагогических компетенций есть основная характеристика - они позволяют организовывать и осуществлять учебно-воспитательный процесс с точки его педагогической физиономии и структурированности. Профессиональные компетенции учителя охватывают широкий спектр знаний, умений,

навыков и творческого отношения, которые могут мобилизовать студентов к интенсивному учению, творческому и продуктивному выражению, гуманному и патриотическому поведению в жизни и на работе. Педагогические и профессиональные компетенции учителя в конкретной образовательной ситуации постоянно пополняются и сочетаются. Почти никогда нельзя определить их в чистом виде. Например, учитель не может научить студентов как нужно учить, если это не подкрепляется учебным содержанием по определенной теме, или воспитать их эстетическому и красивому письму устно. Профессиональные компетентности учителя, наряду с педагогическими компетенциями представляют собой физиономию и внутреннюю ориентацию преподавательской деятельности в школах. Они на самом деле являются цепочкой взаимосвязанных и переплетенных колец, с точной определенной формой и способом соединения. В связи с этим, в равной степени важно значение каждой цепи для функционирования цепочки в целом. Компетенции учителя, на основе которых реализуется его профессия, приобретаются в рамках его формального образования. Таковы основные начальные знания, без которых нельзя представить себе педагогическую специальность, которая в дальнейшем улучшается через систему непрерывного образования и профессионального развития. Новый век рефлексивно меняет требования свойственным ему. И новые требования о "новом профессионализме" учителей постоянно задаются. Таким образом, компетенция учителя выражается через пересмотр старых и определение новых компетенций, которые выражаются через такие параметры, как экспертиза, которая является традиционной чертой хорошего учителя и которая существенно важна. Хороший учитель является важным источником знаний и понимания. Новое измерение этого «старого-нового» параметра относится к способам, которыми учителя получают знания, и все чаще подчеркивается необходимость постоянного совершенствования, которая будет

основываться на начальное формальное образование. Педагогические навыки также важны, но в измененном контексте. Учителя должны быть компетентными, чтобы передавать широкий диапазон навыков, которые включают в себя учебную мотивацию, творчество и сотрудничество, вместо практики, которая существует до сих пор и которая придает важность запоминания фактов или успех тестирования. Знание технологии является новой ключевой характеристикой профессиональной компетентности учителя. Самое главное понять технологию с точки зрения педагогического потенциала и возможностей ее интеграции в стратегии обучения. Организационная компетентность и сотрудничество приводят нас к утверждению, что профессия учителя не может рассматриваться уже как индивидуальной. В нее все чаще включают возможность функционирования в рамках «обучающейся организации». Гибкость характерна для профессии учителя относится к тому, что учителя должны принять тот факт, что требования их профессии могут быть изменены несколько раз в течение своей профессиональной карьеры, и не должны интерпретировать профессионализм в качестве предлога для сопротивления изменениям. Открытость - это умение, которое некоторым учителям еще предстоит узнать, также как и умение работать с родителями таким образом, что это будет соответствовать и другим аспектам профессиональной роли учителя. Данная конструкция формирует профессию учителя в 21 веке, где компетенции учителя делятся на три следующие группы. Ключевые компетенции (для любой профессии): информационные и коммуникативные, социально-трудовые, культурные, языковые; основные (базовые) компетенции, в которых отражается специфика профессии учителя: организационные, дидактические, рефлексивная способность, познавательно-творческие, психологические, оценочные; специальные компетенции: о содержании предмета, который учитель преподает, исследование собственной практики, с целью создать

свой собственный стиль работы. Из всех этих компетенций – возможность непрерывного образования является одной из основных компетенций профессии учителя. Изменение обучения и создание нового профиля само по себе означает непрерывное профессиональное развитие педагога. Когда речь идет о профессиональном развитии учителей, некоторые авторы говорят о сочетании трех видов знаний[6]:

- Знание о практике - включает в себя университетские знания и исследования, которые получены на основе формальных знаний и теорий для учителей, чтобы использовать для улучшения практики.

- Знания использованное в практике - один из самых важных видов учительских знаний, это "практические" знания, знания, приобретенные на практике.

- Знание, полученное практикой - знание можно разделить на формальное и практическое.

Знания, которые нужны учителю возникают, когда учитель имеет возможность думать о своей практике, исследовать, чтобы узнать больше об эффективных способах преподавания и обучения, а затем на основе этих размышлений и изменить свою практику. Последние соображения идут в пользу того, что профессиональное развитие учителя не может быть реализовано вне школы и ее структуры. С другой стороны, эти аргументы достаточны, чтобы подтвердить мнение, что профессиональное развитие учителя в школе является основой процесса создания качества в школе. Между прочим, школа, как учебное заведение, основной деятельностью которой является обучение учеников, как система будет работать, если все ее части работают синхронизованно, и контроль будет осуществляться одним путем. В этом смысле, директор школы, как руководитель учреждения, является частью системы, которая не только должна двигаться

по общему пути, но должен быть лидером на этом пути, который ведет к успеху и прогрессу. Что может сделать директор школы? Директор школы может многое сделать для поощрения и содействия профессиональному развитию учителей. Это зависит не только от их личного вклада в это развитие, но и от имеющихся у них ресурсов. Иными словами, задачи директора со стороны профессионального развития учителей определяются в следующих направлениях: обеспечения условий для нормального функционирования профессионального развития школы (финансовые и социальные ресурсы); участие в работе команды, которая занимается профессиональным развитием учителей в школе и участие в работе комитета по самооценке.

ПРОШЛОЕ И БУДУЩЕЕ ПРОИСХОЖДЕНИЯ МАКЕДОНСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ. КАКОВЫ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ?

Второй вопрос, который является предметом интереса в этой статье относится к работе школ в Македонии, в частности, к работе директора в направлении профессионального развития учителя. Проблема профессионального развития учителя никогда не теряет актуальности между заинтересованными сторонами, руководителем школы и учителем в целом. Первичные опыты в Македонии скромны и характеризуются индивидуальностью, периодичностью, фрагментарностью и энтузиазмом. Именно профессиональное развитие учителей является продуктом личного желания человека, без большей приверженности образовательных структур. Значительные изменения в области организации профессионального развития учителя начались еще в 1992-1993 годах в системе начального образования и в 1998-1999 годах в средних школах. Эти

виды деятельности по сравнению с предыдущим периодом сейчас масштабнее и проведены серией интерактивных упражнений, где учителя получают практические и применимые знания. Это положительно отражается на поощрение и развитие самоуверенности учителей для передачи накопленного опыта с коллегами в школе и использование этого опыта в своей педагогической практике, что повышает мотивацию и интерес к более высоким качеством занятий, и что, с другой стороны, не только вызовет удовольствие среди учителей, но и между учениками и их родителями. Это состояние в течение многих лет было предметом анализа со стороны образовательной структуры в Македонии. Анализ показал, что профессиональное развитие учителей до сих пор имеет ряд недостатков:

- отсутствие официальной политики в области развития профессионального учителя;
- индивидуальная инициатива;
- недостаточное материальное обеспечение школ и учителей для их соответствующего профессионального развития;
- формализации системы менторства аспирантов;
- отсутствие стандартов и критериев для профессионального развития и карьерного роста;
- отсутствие стимулов для совершенствования профессионального развития учителя;
- неопределенная система подготовки;
- несуществующая система аккредитации.

Тенденция к повышению качества образования и успеваемости учащихся в Республике Македонии сегодня является задачей всех

образовательных структур. Следуя современным тенденциям и используя уже полученный опыт, образовательные структуры в Республике Македонии подходят систематически к решению этого вопроса. Отправной точкой для поиска решений является глобальная таксономия компетенции учителя, которая уже упомянута выше в тексте. Содержательная концепция Национальной программы развития образования в Республики Македонии не содержит достаточных критериев для профессионального развития учителя. Намерение проложить путь школ, которые будут следовать советам Программы профессионального развития, служит мотивом для создания пособий о реализации обучения для стадий планирования, организации, осуществления Программы профессионального развития в рамках школы. Отсюда четко определена проблема установления платформы для решения проблем непрерывного профессионального развития учителей. Конечно, первый шаг является важным сегментом в общем процессе диагностики конкретных условий и определения проблем в реальных ситуациях обучения в школе. На следующем этапе, активности были направлены на определение стандартизированных объективных указателей для измерения уровня этого качества. Этот документ обеспечивает точное представление о работе образовательных учреждений и является стартовой площадкой для рекомендации по улучшению работы. Указатели организованы в семи ключевых областях, охваченных, в рамках самооценки и итоговой оценки и являются единой основой для выполнения обоих видов оценки. В седьмой части, которая относится к управлению, менеджменту и созданию политики действия определены три индикатора, один из которых связан с планированием развития. В рамках этого индикатора одной из тем является *«Профессиональное развитие и повышение квалификации персонала в школе»*. Поэтому директор-менеджер в школе играет ключевую роль в профессиональном развитии учителя. Отсюда утверждение, что профессиональное развитие учителей является

предметом интереса всех участвующих в сфере образования в Республике Македонии. Операционализация теоретической рамки программы повышения квалификации поставлена на уровень школы, и роль директора в школе получила еще один аспект. Ключевая роль директора в профессиональном развитии учителей, согласно программными документами и руководящими принципами, начинается с создания школьных групп, которые состоят из школьного менеджера, профессиональной сферой обслуживания и представителей коллективов учителей. Группа, которая занята профессиональным развитием учителей, начинает свою деятельность с мониторинга и анализа ситуации и обнаружения проблемы, ставя ее на уровень приоритетов. Затем, основываясь на данных, полученных от их анализа, группа составляет план и программу профессионального развития учителей. Программа является неотъемлемой частью Школьной годовой программой. Группа следит за реализацией программы повышения квалификации, после чего совершается оценка, которая в свою очередь является основой для дальнейшей деятельности, направленной на профессиональное развитие учителей.

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ В УЧЕБНОМ 2012/13 ГОДУ

Задача 1: Создание занятий и задач с разными уровнями сложности, методов и техник работы, видов вопросов, которые будут стимулировать высшие психические процессы.

Конкретные цели

- Идентификация текущей ситуации с использованием задач с разными уровнями сложности;
- Планирование мероприятий по работе с учителями;

Оценка – отслеживание занятий с использованием мероприятий и задач с разным уровнем сложности, методы и приемы работы, вопросы, которые поощряют высшие мыслительные процессы;

Активность

Создание групп поддержки со стороны учителей;

Создание инструментов оценки;

Оценка выполнения мероприятий и задач с разным уровнем сложности, методов и приемов работы;

Разработка соответствующего плана действий для работы с учителями;

Разработка критериев для оценки занятий с применением мероприятий и задач с разным уровнем сложности, методов и приемов работы, вопросов, которые поощряют высшие мыслительные процессы;

Создание расписания для контроля уроков;

Реализация уроков;

Оценка;

Издательская деятельность, задания, тесты с разным уровнем сложности, вопросы, которые поощряют высшие мыслительные процессы;

Носитель активности

Директор;

Педагог;

Психолог;

Группа поддержки;

Учителя;

Показатели успеха

Взгляд на текущую ситуацию в отношении использования методов с разными уровнями сложности и разных приемов;

Повышение качества обучения;

Подтверждение качества школы;

Средства доказательства

Инструмент оценки;

Оценочный доклад по осуществлению мероприятий и задач с разным уровнем сложности, методов и приемов работы в школе;

Соответствующий план действий для работы с учителями;

Критерии оценки занятий с применением мероприятий и задач с разным уровнем сложности, методов и приемов работы, вопросов, которые поощряют высшие мыслительные процессы;

Расписание уроков;
Отчет для каждого учебного года;
Издательская деятельность, задания, тесты с разным уровнем сложности, вопросы, которые поощряют высшие мыслительные процессы;

Задача 2: Правильная разработка инструментов для мониторинга достижений, с определением четких критериев оценки.

Конкретные цели

Идентификация текущей ситуации в отношении инструментов для мониторинга успеваемости учащихся, с разработанными критериями оценки предметов;
Планирование мероприятий по работе с учителями и их реализация;
Оценка;

Активность

Создание группы для поддержки учителей;
Создание инструмента оценки;
Оценка текущей ситуации с точки зрения инструментов для мониторинга успеваемости учащихся, с разработанными критериями оценки предметов;
Разрабатывание для учителей плана действий разработки инструментов по контролю над достижениями с точно определенными критериями оценки;
Реализация запланированных мероприятий;
Подготовка отчета об итоговой оценке;

Носитель активности

Директор;
Педагог;
Психолог;
Группа поддержки;
Учителя;

Показатели успеха

Взгляд на текущее состояние с точки зрения инструментов для мониторинга успеваемости учащихся, с разработанными критериями оценки предметов;
Повышение качества обучения;
Объективная оценка;
Тим-билдинг (сплоченность коллектива);

Повышение качества обучения;

Средства доказывания

Инструмент оценки;

Доклад об оценке текущей ситуации с точки зрения инструментов для мониторинга успеваемости учащихся, с разработанными критериями оценки предметов;

План мероприятий учителей, для разработки инструментов по контролю над достижениями с четкими определенными критериями оценки;

Доклад об итоговой оценке.

Планирование профессионального развития учителей на учебный 2012/13 год был сделан в соответствии с рекомендациями группы по контролю над качеством учебного процесса (Отчет за 2011/12), и замечаниями о работе с приоритетами, изложенные в Годовой программе работы за 2011/12 год (Отчет о работе школы в 2011/12). Это показывает, что в школе в течение учебного года, нужно создать ясно определенную систему для выявления индивидуальных и организационных потребностей через оценку учителя и процесса развития школы; бюджет на развитие профессиональных компетенций учителя. Они должны решить, какие формы профессионального развития будут необходимы для улучшения качества школы. Если наши школы являются организациями, в которых учатся люди, то они сами должны быть организациями, которые и сами учат. В качестве обучающей организации, школы должны оценить свою работу. Такие школы должны иметь: четкую и общую программы, групповую структуру, которая заменяет иерархическую структуру, управленческий персонал, способный управлять и включать других в процесс управления, культуру сотрудничества и обмен опытом, возможность для обучения самих преподавателей, возможность передачи и создания знаний. Для школы, которая сама учит, характерно то, что в центре

внимания находятся ученики и их обучение; учителя поощряются, сотрудничая, и учатся друг у друга, а директор является ведущим специалистом. Таким образом, успешное профессиональное развитие учителя тесно связано с продвижением школы в целом. При этом, основными принципами в ней следующие:

- школы не могут меняться без изменения в работе учителей;
- если учителя профессионально развиваются индивидуально, то вряд ли они будут в состоянии внести изменения в свои школы;
- иногда, когда школа меняется, учителя не меняются вместе с ней;
- повышение квалификации учителей представляет собой непрерывный процесс, который начинается с первого и заканчивается в последний день обучения;
- Изменения представляют собой процесс, а не событие;
- Каждый индивидуум является носителем изменений.

В Республике Македония, к сожалению, до сих пор нет постоянной модели для профессионального развития учителя. Бюро по развитию образования заботится о профессиональной подготовке учителей начальных и средних школ, и в то же время оно играет роль консультирования и контроля. Роль образования и обучения учителей значительно возросла с участием международных организаций, таких как ЮНИСЕФ, ЮСАИД, ФАРЕ (PHARE) и неправительственных организаций. Факультеты педагогического профиля иногда организуют и осуществляют программы для профессионального развития учителей. Профессиональное развитие в основном осуществляется с помощью форм формального профессионального совершенствования. Конечно, следующий шаг в развитии учителей будет направлен на четкое определение форм, методов,

моделей и стратегий через аккредитованные системы. Впрочем, профессиональное развитие учителя является долгосрочным интегративным процессом, который развивает знания, навыки и способности личности через обучение и практическую работу. Проходя через этот процесс, учитель становится практиком, который соответственно своим потребностям ставит задачи на собственное профессиональное развитие.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Профессиональное развитие педагога не является ни тенденцией, ни роскошью, а необходимостью, которая окрашена в цвета личности и сообщества. Или, другими словами, непрерывное образование и подготовка учителя является как его личной, так и социальной необходимостью. Повышение квалификации учителей должно быть девизом современного общества, которое следует за процессом непрерывного обучения. Обмен информацией, которая полезна школе и учителям, движения на рынке труда, тенденции в сфере образования и изменения, которые готовятся в ней - создают пространство для взаимного доверия, в котором директор проявляет заботу о социальной и профессиональной потребностях учителей, а также об обеспечении статуса и безопасности хороших учителей. Мониторинг последствий профессионального развития учителя может самым непосредственным образом быть осознан через применение инновационных шагов, предпринятых со стороны учителей. Для этой цели директор через различные виды деятельности должен следить за работой учителей и получать информацию о последствиях принятых мер. В момент, когда все участвующие почувствуют эффекты профессионального развития учителя, тогда станет ясно, что школа разрабатывает и меры по улучшению

качества их работы. В таких условиях, директор выступает в роли лидера всего процесса профессионального развития учителя ; он руководит, обеспечивает безопасность работы и продвигает хороших учителей. Таким образом, директор продвигает статус школы, учителя и себя в качестве руководителя учреждения. Республика Македония, предпринимая такие шаги, не только способствует непрерывному обучению, но все больше содействует в продвижении непрерывного профессионального развития учителей; ищет новый образ школы, открытую школу, школа, которая поведет учеников к прогрессу. А директор, как менеджер будет отслеживать свое развитие в направлении постоянного прогресса школы, с одной стороны, и профессиональное развитие учителей и школы, с другой стороны.

Наконец, вы наверняка согласитесь с мыслью, что каждый процесс будет успешным, если успешно справляются с ним, а совместная работа всех заинтересованных сторон приведет к обеспечению качества, которое будет отличительной чертой лидера. Директор как менеджер школы ведет и процесс профессионального развития учителя, и в то же время продвигает статус школы. Качество является продуктом взаимодействия между директором, преподавателями и окружением.

ЛИТЕРАТУРА

1. Arandelović, D. Obrazovanje i usavršavanje nastavnika, vaspitača i saradnika. Beograd: Nova prosveta, 1986

2. Bidl, J.B.,-Elina, J.V. Savremeno izučavanje produktivnosti nastavnika. Sarajevo: Svijetlost, 1978
3. Банчотовска, Н.С. Професионалните компетенции на наставниците. Скопје: Академски печат, 2008
4. Bjekić, D. Profesionalni razvoj nastavnika. Užice: Učiteljski fakultet, 1999
5. Vilotijević, M. Vrednovanje pedagoškog rada škole, Beograd: Centar za usavršavanje rukovodilaca u obrazovanju, 1992
6. Villegas-Reimers, E. Teacher Professional Development: An International review of the Literature, Wheelock College, Boston, 1999
7. ТПР. Годишна програма за работа на училиштето „11 Октомври“ Скопје за учебната 2012/13 година (програмски документ), 2012
8. Национална Програма за развој на образованието, Скопје: МОН, 2005
9. Поповски, К. Успешен наставник, Скопје: НИПО Просветен работник, 1998