

Маркова Оксана Васильевна,
ст. преподаватель кафедры социально-культурной деятельности
Волгоградский государственный институт искусств и культуры, г. Волгоград
Markova Oksana Vasilievna

ПОДДЕРЖКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ГРУЗИЯ

Аннотация: В статье рассматриваются основные направления поддержки профессионального развития педагогов в системе общего образования Грузии. Автор описывает задействованное ресурсное обеспечение, механизмы и инструменты поддержки развития педагогических кадров в условиях Грузии. Представленная практика может быть использована в системе общего, среднего образования в странах постсоветского пространства.

Ключевые слова: непрерывное образование педагогов, аттестация, система общего образования, профессиональное развитие учителей, образование в Грузии.

Профессия учителя признана одной из самых социально значимых в обществе, поэтому является постоянным объектом наблюдения со стороны государства. Устанавливая высокие стандарты качества преподавания, правительство побуждает учителей адаптироваться к новым профессиональным требованиям и совершенствовать свою практику.

Вопросы профессионального развития педагогических кадров представлены в трудах российских и зарубежных ученых: М. В. Александровой, Д. Берулава, А. Бролли, А. Велиджанашвили, М. К. Горшкова, Т. Джакели, Л. М. Митиной, В. А. Слостенина, Э. Ф. Зеер и др.

В контексте исследования поддержка профессионального развития педагогических кадров представляется как система непрерывного профессионального обучения с целью повышения профессиональной квалификации, подготовки к выполнению новых функций, приобретения новых знаний, навыков и компетенций. Концепция поддержки профессионального становления и развития учителя имеет три стратегических направления:

1. Формирование единой системы профессионального развития, повышения квалификации и централизованной аттестации учителей.
2. Формирование системы стимулирования персонала образовательного учреждения на основе взаимосвязи уровня компетентности и вознаграждения за труд, повышения престижа профессии, улучшения условий труда.
3. Создание законодательных основ для улучшения условий и образовательной среды для учителей.

За последние несколько лет реформ грузинской системы общего образования активно внедряется инновационная модель школьного образования, в которой особо актуализируются вопросы поддержки педагогов, государственного и регионального нормативно-методического обеспечения, направленного на развитие потенциала и способностей учителя, его максимального включения в процессы обучения и воспитания, обогащения педагогического опыта. В системе общего образования Грузии нормативно-правовая база, касающаяся деятельности педагогов, представлена рядом регламентирующих отраслевых документов:



- ✓ Закон Грузии «Об общем образовании»;
- ✓ Стратегия в области образования и науки;
- ✓ Национальные цели общего образования;
- ✓ Профессиональный стандарт учителя;
- ✓ Схема начала деятельности, профессионального развития и карьерного роста учителя;
- ✓ Национальная система квалификаций.

В Законе Республики Грузия «Об общем образовании» закреплено положение о том, что учитель должен иметь высшее педагогическое образование (академическую степень магистра). Весь перечень профессиональных и личных требований к уровню подготовки и компетентности педагога утвержден в национальном профессиональном стандарте учителя. Согласно действующему законодательству Грузии, профессия учителя является регламентированной, что означает его «обязанность подтверждать компетентность по предмету в порядке сдачи экзамена» [2]. Грузинский педагог-исследователь З. Китиашвили отмечает, «что до принятия закона «Об общем образовании» (2005 г.) в Грузии применялись советские стандарты оценки уровня квалификации педагогов» [3].

В 2014 году в ходе масштабных реформ грузинской системы общего образования были предусмотрены новые подходы к централизованной аттестации учителей, введены обязательные сертификационные экзамены по предметным знаниям и общим профессиональным навыкам. Новый Порядок аттестации учителей должен был выполнить задачу отбора кандидатов с сильными академическими навыками и мотивацией к преподаванию. Однако в процессе апробации обнаружилось, что около 40 тысяч (60%) педагогов не смогли преодолеть минимальный порог нормы. В условиях растущей напряженности в педагогическом сообществе Министерство образования и науки Грузии было вынуждено прекратить увольнения педагогов, не прошедших экзамен и снизить минимальный порог компетенции. С учетом полученного опыта в 2015 году разрабатывается и принимается новая концепция аттестации учителей – «Схема начала деятельности, профессионального развития и карьерного роста учителя (далее – Схема). Данный порядок, основанный на профессиональном стандарте к образовательной деятельности, предусматривает появление регламентированной обязанности учёта и активации учителей в Госреестре» [4].

Как мы отмечали ранее, «эксперты по вопросам образования обращают внимание, что если в предшествующий период реформирования системы общего образования основной рычаг управления системой отличался централизованным стилем управления и предполагал государственный контроль в подготовке преподавателей, учителей, повышении их квалификации, то в рамках нового проекта акцент переставлен на внутреннюю мотивацию учителей, побуждение их к творчеству, стимулирование неформального подхода к процессу обучения, сотрудничество их со всеми заинтересованными лицами» [5].

Современный учитель должен оказывать адекватную дифференцированную образовательную помощь всем детям, в том числе с особыми образовательными потребностями, создавать условия для их интеграции в образовательную среду, с осторожностью подходить к оценке результатов учащихся с учётом уровня физического, социального и эмоционального развития. Появились требования к цифровой грамотности педагогов, к умению применять информационные технологии в процессе обучения, провоцировать и развивать творческие способности учащихся.



Цель Схемы заключена в том, чтобы отразить все аспекты уровня подготовки учителя и, в то же время, создать стимулы для его профессионального роста, повышения качества обучения и преподавания. В Схеме определяются: «порядок начала деятельности учителя; порядок объявления вакансии на должность учителя и проведение конкурса в публичной школе; критерии оценки учителя, порядок ведения электронной системы оценки учителя (рейтинг)» [4]. Согласно данному документу, карьерный рост учителя представлен четырьмя рангами: учитель-практик, старший учитель, ведущий учитель и наставник. На основе результатов сертификационного экзамена, участия в различных мероприятиях учителя накапливают баллы и при их достаточном количестве получают звания. В зависимости от ранга назначается заработная плата и определяется срок действия трудового контракта. Регламент оценки качества работы учителя включает в себя более 35 критериев, например, участие в тренингах и конференциях, разработка учебно-методических ресурсов, ведение учителями блогов, организация внеклассных мероприятий и др.

Ежегодно более 25 тысяч учителей Грузии участвуют в финансируемых государством тренингах по таким направлениям, как общепедагогические навыки, предметные модули, интерактивное обучение, оценка и обучение различным стратегиям, информационные технологии, инклюзивное образование и многие другие [6]. В рамках проекта «Вызовы тысячелетия – Грузия» USAID с 2017 по 2019 годы прошла масштабная переподготовка учителей негрузиноязычных школ, преподающих химию, физику, математику, английский язык, географию и директоров школ. Долгосрочная обучающая программа содержала предметную и методическую переподготовку, а также обеспечивала содействие вопросам качества и инклюзивности школьного образования.

Одна из приоритетных задач в повестке образовательной политики связана с решением вопроса научно-методического сопровождения педагогов в целях повышения уровня профессиональной компетентности, организации самообразования. Деятельность руководителя общеобразовательного учреждения включает сегодня масштабный комплекс оперативных задач и функций, обеспечивающих координацию, рациональное использование имеющегося педагогического опыта сотрудников. Среди них методическая поддержка в подготовке учебных планов по предметам, предоставление профессиональной учебной литературы, методических инструкций и пособий на основе индивидуализированного подхода, выявленных дефицитов в профессиональных компетенциях.

Среди компонентов системы профессионального развития педагогических кадров особое внимание уделяется повышению престижа профессии учителя. Сегодня школьный учитель в Грузии не является популярной профессией. Большинство студентов, поступающих в высшие педагогические учебные заведения страны, имеют самые низкие баллы по результатам Единых национальных экзаменов. В рамках реформирования системы общего образования обсуждаются условия и возможности взаимодействия вузов и школ Грузии в поддержке профессионального развития молодых кадров. Усовершенствование механизмов отбора, начала деятельности, сохранения и развития в профессии обозначены в образовательной стратегии Министерства образования и науки Республики Грузия как основные точки роста и инструменты стимулирования. Кроме того, создание благоприятных условий на рабочем месте, достойная оплата труда, сокращение рабочей недели, право на длительный отпуск с целью повышения квалификации один раз в год с сохранением места работы будут способствовать притоку в профессию знающих и подготовленных кадров, приверженцев педагогической деятельности.



Важно отметить, что поддержка и продвижение студентов, начинающих учителей являются только частью мер по увеличению качества преподавания и педагогического корпуса. Для неквалифицированных учителей и педагогов пенсионного возраста была разработана программа, предусматривающая альтернативные решения выхода из профессии, включая финансовые вознаграждения и переподготовку. Эксперт в области образования Резо Апхазова считает, что «ротация, замещение учителей квалифицированными кадрами, популяризация самой профессии среди молодежи, в том числе за счёт достойной оплаты труда, должны сделать образовательной политику более эффективной» [6].

Несмотря на действующие нормативные документы, внедрение «Схемы начала деятельности, профессионального развития и карьерного роста учителя», большинство профессиональных компетенций на современном этапе находится на низком уровне. Несколько факторов мешают Грузии сегодня достичь желаемого уровня подготовки педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях. Более четверти учителей Грузии достигли пенсионного возраста, что приводит к снижению мотивации преподавательского состава в целом. Согласно Схеме около 70% практикующих учителей педагогического корпуса имеют базовый статус компетенций, организуют учебный процесс традиционными методами, без использования инновационных моделей, а интеграция цифровых технологий в учебно-воспитательный процесс ограничивается задачами коммуникациями. Наряду с этим, ограниченные ресурсы на развитие процедуры аттестации учителей в большинстве своём способствовали делегированию обязанности ее проведения администрациям школ, а оценка педагогической работы нередко выстраивается на основе формальных отчётов, представленных самими учителями.

В 2018 году Министерство образования и науки ужесточило требования и критерии оценки для школьных педагогов. Учителей-практиков обязали сдать экзамены до конца 2021 года. С учителями, не преодолевшими минимальный порог на экзаменах, с 1 января 2022 года заключаются временные контракты с целью их поэтапного замещения новыми кадрами, успешно сдавшими экзамены. В настоящее время педагоги, желающие повысить свой статус, участвуют в тестировании на знание предмета и наличие профессиональных навыков, также для продвижения по службе введена оценка по практическому компоненту, который включает изучение портфолио и анализ непосредственной работы с детьми.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что повышение качества школьного обучения требует комплексного и системного подхода, учитывающего потребности общества, учащихся и по-прежнему находится в прямой зависимости от модернизации процесса подготовки педагогических кадров, условий непрерывного развития и повышения квалификации педагогов.

Список литературы:

1. Александрова И. Н. Проблема подготовки педагогических кадров к инновационной деятельности // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания, 2012. – №9 – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-podgotovki-pedagogicheskikh-kadrov-k-innovatsionnoy-deyatelnosti>
2. Закон Грузии «Об общем образовании»: от 08.04.2005 г. №1330 текст с изменениями и дополнениями на 2022 г. // Законодательный вестник Грузии, 2022. – URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/29248?publication=90>
3. Китиашвили З. Реформа общего образования в Грузии / 1991 – 2013/ : дис. ... д-р пед. наук / Закария Китиашвили. – Тбилиси, 2016. – 214 с.



4. Маркова О. В. Особенности развития грузинского законодательства об общем образовании / О. В. Маркова. // Современные наукоемкие технологии. – 2023. – № 2. – С. 159-163.

5. Маркова О. В. «Модель новой школы» в Грузии: реальность и перспективы / О. В. Маркова // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 4. – С. 45.

6. Спутник Грузия : официальный сайт. – URL: <https://sputnik-georgia.ru>

