

ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРУКТУРА СОВРЕМЕННОГО ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В АНГЛИИ И УЭЛЬСЕ

Система повышения квалификации учителей и их переподготовка в Великобритании имеет общепринятую аббревиатуру, которая употребляется во всех научно-педагогических источниках: INSET (In-Service training).

Формирование профессионального педагогического мастерства может осуществляться в контексте непрерывного педагогического образования непосредственно через систему повышения квалификации учителей, которая в Англии и Уэльсе имеет две четкие дефиниции: 1) узкое значение повышения квалификации учителей определяется как профессионально-ориентированное образование; 2) широкое значение дает представление об учителе как об учащемся в течение всей своей карьеры.

Задачами повышения квалификации учителей являются следующие:

- предоставить возможность совершенствовать педагогические навыки и умения в течение всей профессиональной деятельности;
- оказывать поддержку в освоении новых учебных программ и других инновационных и реформаторских методик и технологий и применении их в учебном процессе;
- обеспечивать помощь в освоении новых обязанностей, необходимых для продвижения по службе и получения должностей, например, старшего учителя, завуча, директора и т.д. [3,167].

В контексте трактовки определения повышения квалификации учителя как обучения в течение профессиональной деятельности следует разделить два аспекта:

1) обновление знаний и умений и приведение их в соответствие с современными требованиями для эффективной деятельности на данном рабочем месте;

2) повышение квалификации и обучение для получения новой должности.

В настоящее время принята классификация, разработанная Национальным комитетом; она включает:

- повышение квалификации учителей, содержание которого скоординировано с базовой подготовкой (существуют некоторые компоненты основной подготовки, которые требуют расширения профессиональной квалификации после того, как учитель уже получил определенный профессиональный опыт);
- повышение квалификации учителей, содержание которого определяется местными требованиями и условиями; в рамках отдельной школы или в индивидуальном порядке;
- повышение квалификации, содержание которого определяется центральными или региональными властями;
- повышение квалификации, содержание которого определяется реформами в образовании или последствиями пересмотра учебных программ;
- повышение квалификации, содержание которого определяется специфическими индивидуальными потребностями самого учителя.

В Великобритании нет единого органа управления, который бы нес ответственность за организацию и проведение повышения квалификации учителей и их переподготовку. Обязанности подразделяются между центральным правительством - Департаментом образования в Англии и Управлением Уэльса, местными органами образования, органами школьного управления, директорами школ и личной заинтересованностью учителя.

Программы повышения квалификации учителей финансируются Департаментом образования и Управлением Уэльса посредством грантов, которые выделяются школам местными органами управления. Специальные

гранты выделяются для развития системы INSET по следующим направлениям:

- школьное управление (включая подготовку директоров и управляющих школами);
- внедрение национальных учебных программ и соответствующее оценивание;
- совершенствование предметных знаний учителей начальной школы;
- использование информационных технологий;
- специальное обучение [2, 167].

Размеры финансирования программ посредством грантов определяются ежегодно с учетом приоритетных направлений и требований образования, поэтому вышеназванные направления не могут оставаться неизменными в течение длительного времени.

Департамент образования финансирует, как правило, 60% средств на выполнение данных проектов продолжительностью от одного до трех лет

Следует отметить, что каждый учитель в Англии и Уэльсе имеет право на обучение, повышение квалификации и совершенствование своего педагогического мастерства. Более того, как подчеркивается в нормативных документах, обучение в системе повышения квалификации является обязанностью каждого учителя. Каждому преподавателю в течение года предоставляется минимум пять свободных дней для повышения квалификации согласно Циркуляра Департамента образования [2, 168].

Как показывает анализ научно-методической литературы и педагогической документации Великобритании, повышение квалификации имеет большое значение не только для профессионального роста учителей, улучшения качества и эффективности их деятельности, совершенствования педагогического мастерства, но и учитывается при аттестационном оценивании учителя, продвижении по службе, карьерном росте, независимо от того, где и когда данный учитель проходил обучение в системе INSET.

Система повышения квалификации и переподготовки учителей в Англии и Уэльсе не имеет четко выраженной структуры и может осуществляться:

- непосредственно самими школами;
- местными или региональными центрами, организованными при органах управления образованием;
- университетами и другими педагогическими вузами;
- независимыми центрами, организованными для подготовки или переподготовки учителей [2, 26-30].

Большинство исследователей выделяют два общепринятых компонента системы последипломного образования учителей:

- долгосрочные курсы, которые включают курсы для получения степени бакалавра образования (BEd), последипломные курсы и курсы для получения степени магистра образования (MEd);
- краткосрочные курсы, которые включают вечерние или организованные специально в выходные дни конференции и семинары.

Проанализируем основные характеристики данных курсов (первую и вторую категории).

Долгосрочные курсы:

- продолжительность обучения - до трех лет;
- могут быть организованы только при университетах, колледжах или других высших педагогических учебных заведениях;
- преподавание обеспечивается только лекторами университетов или колледжей;
- контингент слушателей в зависимости от содержания курсов может быть самым различным: по территориальным признакам, возрастным или профессиональным;
- целями данных курсов является как повышение профессиональной квалификации, так и удовлетворение запросов учителя в отношении самосовершенствования, повышения личного педагогического мастерства;
- содержание разрабатывается на основе психолого-педагогической теории обучения;
- в содержание курсов включаются теоретические дисциплины,

исследовательские и практические занятия, специализированные и профильные курсы;

- основными формами занятий являются лекции, семинары, дискуссии, практические занятия;
- результатом обучения может быть академическая степень, аккредитация с последующим продвижением по службе и повышением заработной платы.

Основными характеристиками **краткосрочных курсов** являются следующие:

- продолжительность не более одного срока в течение десяти недель;
- в основном организуются в учительских учебных центрах, высших педагогических учебных заведениях;
- преподавательский состав формируется центрами, ими же разрабатываются учебные программы и содержание курсов;
- контингент учащихся составляют учителя различных школ, а иногда – группы учителей из одной и той же школы;
- целью таких курсов является профессиональное развитие учителей для повышения эффективности работы конкретной школы;
- занятия проводятся вне школы, где работают данные учителя;
- содержание курсов сконцентрировано, в основном, на практических знаниях, навыках, умениях, однако, "с очень высокой степенью общения" [2, 31];
- используются такие методы, как рабочие группы, ролевые игры и учебные фильмы, в меньшей степени – лекции, семинары, дискуссии в группах;
- результатом курсов может быть: совершенствование педагогического мастерства.

Повышение квалификации учителей может организовываться непосредственно в школах и включать конференции, семинары, консультации, визиты и посещения с целью обмена опытом.

Основные характеристики такой формы работы следующие:

- значительная вариативность в продолжительности обучения;

- в основном проводятся на базе школы или, иногда, в учительских центрах;
- контингент обучающихся формируется из учителей данной школы;
- содержание курсов сконцентрировано на практических знаниях и умениях, отражающих специфику данной, конкретной школы и способствующих решению конкретных проблем;
- результатом данных курсов в основном является оценивание школьной администрацией профессиональных качеств учителя с целью планирования его дальнейшего продвижения по службе, а также совершенствование педагогического мастерства и использование полученного опыта в дальнейшей работе.

Анализ системы повышения квалификации учителей в Англии и Уэльсе будет неполным без учета деятельности Учительских центров. Учительские центры в Великобритании не имеют четко выраженной единой структуры или унифицированной деятельности. За последние двадцать лет их количество выросло до 544 [2, 83]. Как правило, Центры организуются местными или региональными органами управления образованием, профессиональными учительскими ассоциациями. Основные цели деятельности Учительских центров заключаются в предоставлении учителям возможностей для встреч и обсуждений новых идей и направлений развития содержания образования, методов обучения, обмена опытом.

На базе Учительских центров организуются курсы повышения квалификации учителей и рабочие группы для обсуждения и оценивания новых программ и проектов перед их принятием; центры используются как информационная база для предоставления учителям новых материалов, сведений об инновационных технологиях, они способствуют индивидуальному профессиональному росту и т.д.

Таким образом, в контексте непрерывного педагогического образования Англии и Уэльса система повышения квалификации учителей (INSET) обеспечивает все уровни профессионального развития - от простого получения информации до получения научных степеней - и тем самым

предоставляет учителям возможность совершенствования своего педагогического мастерства.

Литература:

1. Innovation in in-service education and training of teachers. Practice and theory. – Paris: OECD, 1987. – 63 p.
2. In-service training and educational development: an international survey/ Ed. D. Hopkins. – London: Croom Helm, 1986. – 334 p.
3. In-service training of teachers in the European Union and the EFTA/EEA countries. – Brussels: EURIDICE, 1995. – 202 p.

Анотація

Узагальнено методи викладання у системі післядипломної освіти британських учителів і проаналізовано їх ефективність. Охарактеризовано можливості розвитку педагогічної майстерності працюючих вчителів Англії та Уельсу. Розкрито механізм найбільш розповсюджених форм оцінювання діяльності системи підвищення кваліфікації, її окремих ланок, видів. Описано досвід роботи Учительських центрів, які сприяють індивідуальному професійному росту вчителів і є інформаційною базою для забезпечення матеріалами і даними про нові інформаційні технології.

Summary

The teaching methods of the British in-service training system have been generalized as well as their efficiency has been analyzed. The possibilities for the development of professional skills among practicing teachers of England and Wales have been characterized. The most widely used forms of assessment within the in-service training system and their mechanism are revealed in the article. The experience of Teacher Centers, which promote personal professional development of teachers and are an informational basis for supplying educators with materials and data about new informational technologies, is described in this issue.