

УДК 378.046.4

DOI 10.22213/2413-1172-2018-1-109-115

И. А. Кузнецова, кандидат педагогических наук, Удмуртский государственный университет, Ижевск

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ФОРМАТЕ МАССОВЫХ ОТКРЫТЫХ ОНЛАЙН-КУРСОВ

Модели, траектории и философия профессионального развития преподавателей в разных странах и в разные эпохи – интересная тема для исследования, в том числе в контексте компаративистики. С 2015 года Британский Совет (British Council) активно популяризирует и реализует в своих тренингах концепцию *непрерывного профессионального развития педагогов* [1]. Одно из самых ярких событий, посвященных популяризации этой идеи, – вебинар Пола Брэдока, состоявшийся 19 мая 2016 года [2]. Стартовой точкой для развития рассматриваемой концепции стали слова из доклада «Уроки анализа лучших образовательных систем мира», подготовленного McKinsey: «Качество системы образования не может быть выше уровня работающих в ней учителей» [3]. Таким образом, была сформулирована принципиальная мысль о том, что роль учителя в системе образования больше, чем сумма всех других факторов, вместе взятых. Отсюда и берет свое начало новый этап в разработке системы непрерывного профессионального развития педагога.

Интересно проанализировать, что происходит в российской системе образования в этот же период. В 2010 году Всероссийский Центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) провел масштабное исследование, где среди прочего респондентам был задан вопрос: «Как учителя справляются со своими обязанностями?» Только 3 % респондентов ответило «отлично», 33 % – «хорошо», 37 % – «удовлетворительно», 10 % – «плохо» и 3 % – «ужасно» [4]. Согласно другому опросу, проведенному ВЦИОМ в октябре 2017 года, *несмотря на реализацию майских указов президента, статус и доходность профессии учителя в нашем обществе сегодня оцениваются ниже, чем несколько лет назад*. При этом ожидание общества таково, что учитель должен быть доброжелательным (30 % респондентов) и компетентным специалистом (28 %). Шокирующим фактом является то, что 42 % опрошенных считают, что учителя утрачивают уважение в обществе [5].

Конечно, полученные данные приведенных выше опросов становятся предметом для последующих социологических исследований и даже политических решений. Но, к сожалению, очень трудно найти какой-либо официальный документ, который бы четко и ясно прописывал идею, принципы и механизмы профессионального развития педагога. Хотелось бы осознавать, что такая система существует и что она концептуально связывает развитие системы российского образования с непрерывным развитием педагогов. Единственное, что очевидно сегодня, – это требование повышать квалификацию каждые три года. Ответом на такой «запрос» становятся бесчисленные «предложения» от организаций разного уровня, стремящихся заработать на своих образовательных программах. При этом главной проблемой таких предложений является, на наш взгляд, их локальность, ограниченность и невключенность в единую систему того, что хотелось бы назвать непрерывной системой профессионального развития педагога.

Очевидно, разработка своей системы непрерывного профессионального образования или же адаптация той системы, которая рассматривается в данной статье, могла бы стать действенным ответом на тревоги, высказанные россиянами в соцопросах. В рамках данной статьи мы предлагаем через методику изучения лучших практик (best practices) подробнее изучить систему *непрерывного профессионального развития педагога (НПП)*, предложенную Британским Советом. Будем проводить свой анализ на примере непрерывного профессионального развития преподавателей английского языка.

Итак, в упомянутом выше докладе подчеркивается, что традиционное повышение квалификации до недавнего времени в основном «работало» на базовые, методические аспекты преподавания иностранного языка: обучение чтению, говорению, грамматике, произносительным навыками т. д. Безусловно, это существенные, абсолютно необходимые компетенции, которые делают возможной профессиональную деятель-

ность каждого отдельного преподавателя. Но при этом нельзя отрицать, что развитие самой профессии продвинулось намного дальше. Инновационно мыслящий преподаватель осознает необходимость своего профессионального развития по огромному ряду современных направлений, среди которых мотивация студентов, их предпочитаемые виды обучения, разработка материалов, методики оценивания и даже такой приятный вопрос, как собственное профессиональное «благополучие», циклы профессиональной карьеры преподавателя и т. д. Это лишь несколько примеров того, насколько сильно расширилось само профессиональное поле TEFL (преподавание английского как иностранного). Нельзя не учитывать эти аспекты в грамотном подходе к непрерывному профессиональному развитию преподавателя английского языка.

Традиционные формы повышения квалификации (посещение конференций, циклов лекций и семинаров) расширилось, и сегодня НППП включает, но не ограничивается следующими опциями:

- самообразование через проведение практико-ориентированных исследований, основанных на саморефлексии и познании (action research);
- регулярные встречи с коллегами для обсуждения материалов, релевантных TEFL; групповая рефлексия каждодневных практик (reading and reflection groups; professional learning communities);
- наблюдение за занятиями коллег с последующим обсуждением без формальной оценки (lesson study; peer observation);
- целенаправленное углубленное изучение выбранного аспекта реализуемой программы (curriculum study groups);
- участие в разработке материалов (collaborative materials writing);
- вовлеченность в социальные профессиональные сети (personal learning networks).

Выделяется двенадцать условий, при которых участие педагога в таких форматах профессионального развития будет эффективным. Некоторые из них достаточно аксиоматичны. Например, условие того, что *сам педагог должен быть активно вовлечен в выстраивание маршрута своего профессионального развития и выбора его содержания*. Другое необходимое условие – *непрерывность*: профессиональное развитие видится не как серия разрозненных эпизодических событий, а как постоянная практика и рефлексия, которые возможны при изначальной установке педагога на исследование

и познание. К условиям также относится тезис о контекстности и социальности профессионального развития, где *контекстность* подразумевает непосредственную связь с контекстом, в котором человек работает, а *социальность* делает возможным оптимизировать профессиональное развитие через общение с коллегами [6].

На рубеже веков для многих преподавателей английского языка поворотным моментом стало знакомство с системой Общевропейских компетенций владения иностранным языком (A Common European Framework of Reference for Languages) [7]. В профессиональной среде эта система стала во многом революционной, так как изменила традиционный подход к преподаванию предмета в плане целеполагания, развиваемых компетенций, вовлеченности студентов в процессы, оценивание результатов обучения. К сожалению, мало кто знает, что подобная система существует и для профессионального развития педагога. Она называется Система непрерывного профессионального развития педагога (Continuing Professional Development Framework for Teachers) [8]. Эта система является универсальной для всех предметов. На рисунке представлена эта схема в ее англоязычном варианте.

Эта система четко выделяет двенадцать основных областей, или *профессиональных практик*, которые и определяют поле для непрерывного профессионального развития педагога. Они представлены векторами, направленными в центр круга. Представим эти области списком на русском языке (таблица).

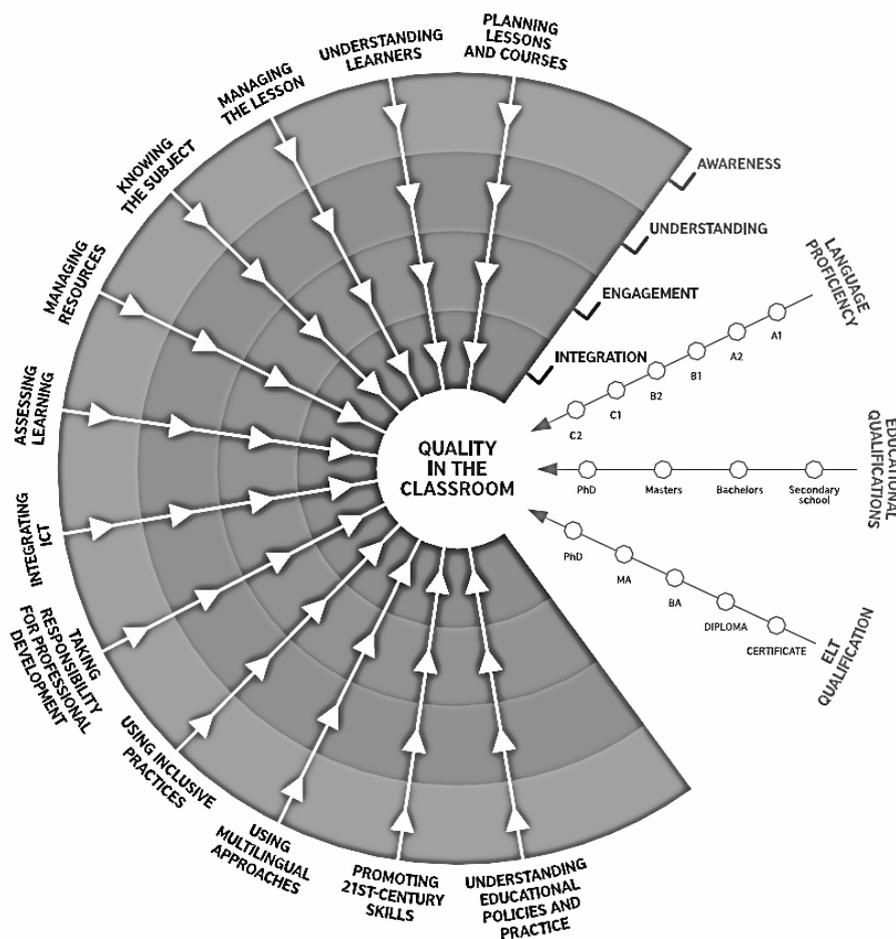
В аутентичной схеме выделяется 4 уровня, или стадии развития педагога внутри каждой из этих профессиональных практик. На рисунке они отображены изменением цвета от менее интенсивного – к более интенсивному, от внешнего круга – к его центру. Ниже представим каждую из стадий, начиная с самой первой:

- осведомленность (awareness);
- понимание (understanding);
- вовлеченность (engagement);
- интегрирование (integration).

Естественно, сама система подразумевает асинхронный характер продвижения по стадиям и по направлениям профессионального развития. Это дорожная карта для любого профессионала, и очевидно, что очень трудно находиться на стадии интегрирования определенной практики во всех двенадцати областях. Но есть одна составляющая, которая является системообразующей – *ответственность за профессиональное развитие*. Если эта составляющая осоз-

нается как необходимая, то можно предположить, что и все остальные области во всем их

многообразии станут предметом ближайшего профессионального развития.



Система непрерывного профессионального развития педагога

Профессиональные практики в системе непрерывного профессионального развития педагога

| Профессиональная практика (на английском языке) | Профессиональная практика (на русском языке) |
|--|---|
| Planning lessons and courses | Планирование занятий и курсов |
| Understanding learners | Понимание учащихся |
| Managing the lesson | Управление занятиями |
| Knowing the subject | Знание предмета |
| Managing resources | Управление ресурсами |
| Assessing learning | Оценивание обучения |
| Integrating ICT | Интеграция информационных технологий |
| Taking responsibility for professional development | Ответственность за профессиональное развитие |
| Using inclusive practices | Использование инклюзивных практик |
| Using multilingual approaches | Использование мультилингвальных подходов |
| Promoting 21st century skills | Продвижение навыков XXI века |
| Understanding educational policies and practices | Понимание образовательной политики и практик |

Важно отметить, что в профессиональной среде должно быть понимание того, что не существует готовых стратегий (наборов опций), которые обеспечили бы эффективное профессиональное развитие без локализации, т. е. учета предыдущего опыта преподавателя, а также

особенностей контекста, в котором он работает. Это же должно осознаваться и администрацией, часто организующей повышение квалификации внутри и для своего коллектива.

Во второй части данной работы будет проанализирован опыт участия автора данной ста-

ть в двух массовых открытых онлайн-курсах (МООК) с точки зрения определения НППП, его ключевых характеристик и опций в контексте непрерывного профессионального развития педагога, а именно самих профессиональных практик, возможностей для профессионального развития и условий их эффективности.

МООК стали предметом споров и размышлений с момента своего появления в 2012 году. Тематика современных дискуссий обширна: МООК-педагогика, цифровизация образования, поддержка студентов в онлайн-среде, оценивание студентов, влияние МООК на традиционную систему образования, возможность качественного образования и его массовость и т. д.

В рамках данной работы интересна не столько эта проблематика, сколько историческая ретроспектива: когда МООК еще только начинались и набирали свою популярность, трудно было напрямую увязать возможность их использования в целях профессионального развития для профессионального сообщества учителей английского языка. Учитывая глобальность и массовость МООК, казалось, что тогда упускается большой потенциал аудитории, которая в большинстве своем всегда ищет новых возможностей для самообразования и общения с коллегами. Аналитики компании «Косэра», одной из ведущих площадок МООК, называют такую группу учащихся *education seekers*, или «искатели образования» [9]. В 2014 году на указанных площадках уже начали появляться, а позднее и предлагаться вновь курсы, ориентированные на EFL-сообщества. Отчасти это произошло вследствие тщательного изучения рынка создателями МООК и запроса со стороны потенциальных учащихся, в нашем случае – преподавателей английского языка, желающих повысить свою квалификацию. Было интересно узнать, как позиционируются курсы, аудитория которых – преподаватели английского языка, и видят ли в них авторы данных курсов инструмент для профессионального развития своей аудитории.

Для начала рассмотрим курс *Shaping the way we teach English: Paths to Success in ELT* от Университета Орегон (University of Oregon). Курс предлагался с 9 ноября 2015 года и длился 5 недель. Цель курса – помочь учителю улучшить преподавание (*The goal is to help you become a better teacher*). Если вернуться к системе НППП, то можно сказать, что в ее контексте это и есть идея и цель профессионального развития. Заявленная цель курса конкретизируется в следующих предполагаемых результатах.

К концу курса вы сможете:

- объяснять, как представленные материалы и подходы будут способствовать лучшему изучению языка студентами;
- подбирать подходящие материалы и применять различные задания в аудитории для улучшения качества освоения материала студентами;
- лучше оценивать свои занятия, а также занятия своих коллег [10].

Нетрудно заметить, что успех студентов в освоении предмета ставится авторами курса во главу угла. Есть все основания полагать, что именно успех студентов должен стать показателем того, насколько эффективно профессиональное развитие педагога.

При выборе программы повышения квалификации преподавателя особенно интересуют ее тематика. Это, естественно, связано с вышеописанными принципами контекстности и локализации. Рассмотрим тематику данного курса.

Тема 1. Интеграция навыков (*integrating skills*).

Тема 2. Альтернативные методы оценивания (*alternative assessment*).

Тема 3. Индивидуальные различия учащихся (*individual learner differences*).

Тема 5. Менеджмент в проведении занятий (*classroom management*).

Тема 6. Рефлексия в преподавании (*reflective teaching*).

Каждая тема детализируется далее. Контент-анализ каждой темы через изучение рабочей программы, представленной на площадке курса, показал, что студенты вовлечены во все двенадцать *профессиональных практик*, о которых шла речь в начале данной статьи. Стадии продвижения по этим векторам, конечно, могут различаться и определяться предшествующим опытом педагога и его текущей ситуацией. Также отметим реализацию и других условий эффективного профессионального развития: возможность учиться у других и с другими, наличие профессиональной помощи и поддержки со стороны преподавателей.

Логика рассматриваемого курса такова. Сначала предлагается вводное видео, в котором преподаватель через постановку вопросов помогает каждому участнику соотнести то, что он уже знает по теме и чему ему предстоит научиться, и попробовать интегрировать в свою деятельность. Далее следует наблюдение за видеоуроками; которое сопровождается и поддерживается детальным планом анализа и списком вопросов для обсуждения. В конце в урок ин-

тегрируются материалы для чтения. В основном эти материалы практико-ориентированы. Обязательная часть недели – это участие в дискуссионных форумах и тест на понимание основных концептов урока.

Видеофрагменты уроков представляют особую возможность для профессионального развития педагога. Посещение занятий коллег – это совсем не новая вещь, в педагогике она мыслится как один из способов повышения педагогического мастерства [11]. Реальность, как нам кажется, несколько разнится с теоретическими выкладками о пользе и роли открытого занятия. Трудно встретить преподавателя, который бы с восторгом отнесся к идее очередного открытого урока для коллег, для администрации. Приведем отрывок из дискуссионного форума рассматриваемого курса. Это мнение одной из участниц, которое, судя по репостам, было поддержано большинством участников: *«У меня был опыт взаимопосещений. Это намного хуже, чем когда к тебе на урок приходит администрация, и даже хуже, чем стороннее, внешнее наблюдение. Коллеги часто оказывались гораздо более придирчивыми и, похоже, не понимали, действительно ли учащиеся были вовлечены в процесс учения. Такие наблюдатели, как правило, сосредотачиваются на том, что они могут найти, что вы делаете неправильно, а не на том, что у тебя действительно хорошо получается. Я ненавижу открытые занятия, и я ненавижу посещать открытые занятия других. Всё делается для проформы...»* [12].

Кажется, что подобное восприятие характерно для многих представителей педагогической профессии. В 2013 году в газете The Guardian в рубрике «Анонимный учитель», где публикуются письма-размышления учителей о волнующих их проблемах, появилась статья под названием «В школах всё не так как надо с посещением занятий». Автор подробно описывает, какого это быть под наблюдением: напряженная обстановка, скованность, боязнь сделать что-то не так, неестественность студентов, их молчание и попытки вести себя хорошо, строгие лица «наблюдателей», от которых зависит оценка тебя и того, что ты делаешь. Автор заканчивает свою статью следующей ремаркой: *«Я знаю, что я должна давать открытые уроки, и я знаю, что такого рода наблюдения важны. Но я жду того дня, когда мне будут доверять делать свою работу, а заинтересованные лица могут просто заходить в класс, когда захотят, вместо того, чтобы сидеть вдоль стен с серьезными, оцени-*

вающими лицами, делая себе пометки про мой каждый вдох и выдох...» [13].

Не отрицая ценность возможности учиться у коллег, отметим, что уход от неестественности и постановочности открытых занятий возможен. В частности, такой цели служат фрагменты видеоуроков, включенные создателями MOOK в свои курсы. Идея такова, что преподаватели, желающие повысить свое мастерство, могут научиться гораздо большему из естественных фрагментов, встроенных в тему занятия, нежели из отрепетированных поставленных уроков. Этот процесс похож на процесс слепого рецензирования в качественных научных журналах: исследователь пишет работу, зная, что незнакомый ему коллега будет ее рецензировать, а преподаватель просто ведет занятие, не заботясь о том, чтобы понравиться кому-то.

На примере другого MOOK – *Teach English Now! Foundation Principles*, предлагаемого Аризонским государственным университетом (Arizona State University), – остановимся на механизмах реализации одной из составляющей НПП – *взаимодействие с коллегами*. Курс предлагался в ноябре-декабре 2015 года [14].

Во-первых, такое взаимодействие становится возможным через участие преподавателя в дискуссионных форумах. Основная идея любого профессионального форума в контексте MOOK – это рефлексия собственного опыта в контексте разговора с коллегами со всего света о просмотренных фрагментах уроков или о прочитанных материалах.

Во-вторых, эта опция реализуется через механизм peer review, который можно назвать *коллегиальной оценкой*. В зависимости от темы предметом такой оценки становится или записанное другим участником видео, или письменная работа. Содержательный план анализа предоставляется. Создатели курса делают акцент на то, что просмотр и изучение работ сокурсников обогатит профессиональный опыт каждого участника курса и в конце концов поможет ему продвинуться в своем профессиональном развитии как в контексте рассмотренных выше двенадцати профессиональных практик, так и соответствующего им уровня.

Интересны темы дискуссионных форумов, которые встроены в рабочую программу. Приведем примеры лишь некоторых:

- Каждый, кто говорит на языке, может его преподавать.
- То, чему учат, это то, чему научились.
- Студенты должны встречать только те конструкции, которые они уже прошли.

• Выгорают те учителя, которые работают с энтузиазмом [15].

Как видно из формулировок, сами темы гармонично вписываются в контекст непрерывного профессионального развития учителя согласно схеме НППП.

Внимательно изучив содержание и встроенные механизмы рассматриваемых курсов в контексте заявленных целей, мы сочли возможным сформулировать тезис о том, что указанные MOOK могут и должны рассматриваться преподавательской аудиторией как инструмент НПП. Включенное наблюдение и участие в данных курсах позволяет сделать вывод о том, что формат MOOK обеспечивает реализацию всех опций, рассмотренных в концепции непрерывного профессионального развития. Условия непрерывности, контекстности, социальности и ориентации на исследование и познание соблюдены.

В самой философии MOOK заявлено, что эти курсы для тех, кто хочет учиться. И сравнивая их с другими курсами, отметим, что профессиональное сообщество преподавателей английского языка, вовлеченное в онлайн-образование, – одно из самых активных. Качество участия в форумах высокое, а спектр обсуждаемых вопросов невероятно широк и вместе с тем предметно релевантен. Рассмотренные массовые открытые онлайн-курсы обычно повторяются с периодичностью 1-2 раза в год, при этом появляются новые, не менее интересные, ориентированные на профессиональное сообщество преподавателей английского языка. Их рассмотрение может стать предметом дальнейших исследований. Основным результатом данной работы – в раскрытии возможностей участия преподавателей в массовых открытых онлайн-курсах для обеспечения собственного непрерывного профессионального развития.

Автор благодарен создателям курсов Shaping the Way We Teach English и Professional Practices for English Language Teaching за новую ступень в собственном профессиональном развитии и за возможность осмыслить полученный опыт в контексте научного исследования.

Библиографические ссылки

1. Borg S. Contemporary perspectives on continuing professional development. British Council Publications, 2015.
2. Braddock P. Teaching for success // Teach english, 2016. URL: https://www.teachingenglish.org.uk/sites/teacheng/files/TFS_webinar_presentation.pdf (дата обращения: 26.01.1979).

3. Barber M., Mourshed M. How the world's best-performing schools systems come out on top. McKinsey & Company, 2007.

4. Российская система образования глазами россиян / Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2010. URL: <http://www.old.wciom.ru/fileadmin/news/2010/obrazovanie.pdf> (дата обращения: 12.12.2017).

5. Учитель – это звучит?.. / Всероссийский центр изучения общественного мнения. Пресс-выпуск № 3483. 04.10.2017. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116431> (дата обращения: 12.12.2017).

6. Borg S. Указ. соч.

7. Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, преподавание, оценка / Департамент современных языков Директората по образованию, культуре и спорту Совета Европы. М. : Изд-во МГЛУ, 2003.

8. Continuing Professional Development (CPD) Framework for teachers // Teachenglish. URL: https://www.teachingenglish.org.uk/sites/teacheng/files/CPD%20framework%20for%20teachers_WEB.PDF (дата обращения: 01.12.2016).

9. Barak M., Watted A., Haick H. Motivation to learn in massive open online courses: Examining aspects of language and social engagement // Computers & Education. 2016. Vol. 94, pp. 49-60. URL: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2015.11.010> (дата обращения: 16.01.2018).

10. Shaping the Way We Teach English // Cours era. URL: <https://www.coursera.org/course/shaping1landscape> (дата обращения: 26.11.2015).

11. Куликова Э. А. Взаимопосещение уроков как один из способов повышения педагогического мастерства // Профессионально ориентированное обучение иностранным языкам. 2013. № 7. С. 88–92.

12. Shaping the Way We Teach English // Cours era. URL: <https://www.coursera.org/course/shaping1landscape> (дата обращения: 26.11.2015).

13. Secret Teacher: schools have got lesson observations all wrong // The Guardian. 2013. August 10. URL: <https://www.theguardian.com/teacher-network/teacher-blog/2013/aug/10/secret-teacher-lesson-observations-playing-the-system> (дата обращения: 14.12.2016).

14. Teach English Now! Foundational Principles // Cours era. URL: <https://www.coursera.org/learn/english-principles> (дата обращения: 13.12.2015).

15. Там же.

References

1. Borg S. (2015). Contemporary perspectives on continuing professional development. *British Council Publications*.
2. Braddock P. (2016). Teaching for success. *Teach English*, available at https://www.teachingenglish.org.uk/sites/teacheng/files/TFS_webinar_presentation.pdf (accessed January 26, 1979).
3. Barber M. & Mourshed M. (2007). How the world's best-performing schools systems come out on top. *McKinsey & Company*.

4. *Rossijskaja sistema obrazovanija glazami rossijan* [Russian system of education as seen by the Russians]. *Vserossijskij centr izuchenija obshhestvennogo mnenij*, 2010, available at <http://www.old.wciom.ru/fileadmin/news/2010/obrazovanie.pdf> (accessed December 12, 2017) (in Russ.).
5. *Uchitel' – jeto zvuchit?..* [What does it sound like – to be a teacher?..]. *Vserossijskij centr izuchenija obshhestvennogo mnenij*, 2017, available at <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116431> (accessed December 12, 2017) (in Russ.).
6. Borg S. (2015). Op. cit.
7. *Obshcheevropeiskie kompetentsii vladeniya inostrannym jazykom: izuchenie, prepodavanie, otsenka* [Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment]. Moscow, MGLU, 2003 (in Russ.).
8. Continuing Professional Development (CPD) Framework for teachers British Council, available at https://www.teachingenglish.org.uk/sites/teacheng/files/CPD%20framework%20for%20teachers_WEB.PDF (accessed December 1, 2016).
9. Barak M., Watted A. & Haick H. (2016). Computers & Education, Vol. 94, pp. 49-60, available at <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2015.11.010> (accessed January 16, 2018).
10. Shaping the Way We Teach English. Coursera, available at <https://www.coursera.org/course/shaping1landscape> (accessed November 26, 2015).
11. Kulikova E. (2013). *Professional'no orientirovannoe obuchenie inostrannym jazykam* [Professionally oriented teaching of foreign languages], vol. 7, pp. 88-92 (in Russ.).
12. Shaping the Way We Teach English. Coursera, available at <https://www.coursera.org/course/shaping1landscape> (accessed November 26, 2015)
13. Secret Teacher: schools have got lesson observations all wrong, 2013, August 10. The Guardian. available at <https://www.theguardian.com/teacher-network/teacher-blog/2013/aug/10/secret-teacher-lesson-observations-playing-the-system> (accessed December 14, 2016).
14. Teach English Now! Foundational Principles. Coursera, available at <https://www.coursera.org/learn/english-principles> (accessed December 13, 2015).
15. Ibid.

Получено 24.01.2018