

ГЛАВА 7.

Национальная система учительского роста, проект уровневого стандарта педагога¹

Представлены результаты исследований Центра прикладных психолого-педагогических исследований МГППУ 2016 г., на основе которых дан анализ информированности и отношения российских учителей к национальной системе учительского роста. Обращается внимание на объем выборки, представляющей 838 педагогов из 9 федеральных округов. Делается вывод о том, что на сегодняшний день российским педагогам немного известно о Национальной системе учительского роста (НСУР). Подчеркивается, что при этом уровень информированности во многом определяет отношение учителей к процессу внедрения НСУР. Отмечается, что в целом российские педагоги указали на положительное отношение к введению горизонтальной должностной иерархии, но они не уверены, что новая модель обеспечит реальные возможности для карьерного роста. Представлена оценка готовности школ к переходу на новую систему и вероятных последствий такого шага, данная участниками процесса — педагогами общеобразовательных школ.

По мнению ученых, подготовивших отчет для Национальной сети учителей штатов года и Центра эффективности педагога Пирсона (the National Network of State Teachers of the Year and the Center for Educator Effectiveness at Pearson), профессия учителя исторически редко ассоциировалась с таким понятием, как карьерный рост, и чаще всего была малоподвижной с точки зрения доступа к большему заработку или более высокой статусной позиции.

Серьезным (и практически единственным) шагом в карьере можно было считать лишь административную должность в школе (Natale C. et al., 2013).

Аналогичная ситуация характерна не только для США, но и для России. Так, С.В. Кутняк описывает карьерный рост педагога следующим образом: «Применительно к сфере образования карьерный рост понимается не столько как продвижение педагогического работника вверх по служебной лестнице в рамках своей специальности, сколько

¹ Текст приведен по изданию: Марголис А.А., Новикова Е.М. Социальный контекст внедрения национальной системы учительского роста в России: информированность и отношение учителей // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 4. С. 10—21. doi:10.17759/pse.2017220403

как максимальное раскрытие и реализация своего профессионального потенциала». Апеллируя к возможностям раскрытия педагогом своего профессионального потенциала, он, тем не менее, также говорит об «устоявшихся стереотипах», о том, «... что у учителя нет карьерного стимула, который двигал бы его вверх по служебной лестнице, что занимаемая должность учителя-предметника или учителя начальных классов остается неизменной на протяжении всего трудового пути, что карьерный потолок — это повышение до завуча или директора школы» (Кутняк С.В., 2009).

Эти и другие проблемы в области образования привели к необходимости переосмысления профессии учителя, его карьеры и профессионального развития. Среди зарубежных исследователей, которые занимались изучением вопросов построения карьеры и профессионального развития учителя, можно отметить таких, как: Л. Дарлинг-Хаммонд (Darling-Hammond L., Sykes G., 2003; Darling-Hammond L., 2011), Дж. Мехта (Mehta J., 2013), Б. Хассель (Hassel B., Hassel E.A., 2011), А. Уайз (Wise A.E., 2012), Д. Берлинер (Berliner D.C., 2004), Р. Ингерсолл (Ingersoll R.M., 2001, 2011), М. Фуллан (Fullen M., 1994, 2001, 2009) и другие.

Развитие процесса стандартизации профессии учителя также стало толчком к осмыслению возможностей горизонтального и вертикального построения карьеры. Так, внедрение профессиональных стандартов, по мнению Ингверсона, напрямую сопряжено с «... поэтапной карьерной структурой и системой оплаты труда, которые обеспечивают стимулы и признание достижений этих стандартов» (Ingvarson L., 1997).

Как следствие, с развитием профессиональных стандартов в России встал вопрос и о структуре карьеры учителя. А с 2015 г. в России получила свое официальное развитие идея Национальной системы учительского роста (НСУР). Работа по подготовке мер, способствующих стимулированию профессионального учительского роста и повышению социального престижа профессии педагога в целом, велась и раньше. Анализ основных идей в российской науке представлен в работах Ю.М. Забродина, П.А. Сергоманова, Л.А. Гаязовой, О.И. Леонова (Забродин Ю.М. и др., 2015), С.В. Кутняка (Кутняк С.В., 2009), М.В. Александровой (Александрова М.В., 2007), А.Т. Гаспарашвили (Гаспарашвили А.Т., 2006). Однако активное развитие идея НСУР получила после поручения Президента Российской Федерации Правительству Российской Федерации разработать Национальную систему учительского роста (от 23 декабря 2015 г.)².

² Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета от 23 декабря 2015 года [Электронный ресурс] URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143>

По мнению разработчиков НСУР, рост профессионализма и социального престижа учителя должен быть структурно обеспечен и иерархически выстроен (Модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников). Поэтому было предложено разработать уровневую структуру профессионального стандарта педагога. Подобная система позволяет обеспечить перспективы карьерного роста как для опытных, так и для молодых педагогов. Разработчики профессионального уровня стандарта, опираясь на модель дифференциации профессиональных компетенций (где за каждой должностью закрепляются определенные функциональные обязанности), предлагают выделить три уровня соответствия занимаемой должности (Модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников, с. 4):

- учитель;
- старший учитель;
- ведущий учитель.

В ближайшее время планируется начать процесс внедрения профессионального стандарта педагога, одной из составляющих которого является модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями. Какой информацией об этой модели сегодня обладают современные российские учителя? Каково их отношение к этому нововведению? Считают ли они себя и свою школу готовой к переменам?

По итогам общественного обсуждения модели дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников, осуществляющегося на сайте «стандартпедагога.рф», можно заключить, что среди работников педагогической сферы существуют разные мнения о внедрении такой системы. Одни педагоги считают, что «предлагаемая градация — учитель, старший учитель, ведущий учитель — замена существующих сегодня (учитель без категории, учитель первой квалификационной категории, учитель высшей квалификационной категории)», другие что «что это всего лишь дополнительная бумажная нагрузка на учителя», а третьи — что «разделение учителей на подуровни — это правильно. Более квалифицированные и опытные педагоги должны не только получать большую зарплату, чем менее квалифицированные и опытные, но и делиться с коллегами по школе своим опытом».

Для того чтобы дать ответы на поставленные выше вопросы и понять, каково же все-таки отношение среди педагогов к НСУР, Центром прикладных психолого-педагогических исследований МГППУ совместно с Левада-центром в ноябре 2016 г. было проведено масштабное социологическое исследование, в котором учителя школы самостоятельно заполняли предложенные им анкеты. С помощью трехступенчатой стратифицированной вероятностной выборки было определено 838 школьных

педагогов государственных и муниципальных общеобразовательных организаций из 9 федеральных округов РФ. В соответствии с заданными квотами по стажу работы педагогов в каждой школе отбиралось по 8—12 учителей-предметников и учителей начальной школы, имеющих педагогический стаж более 6 месяцев, из них 1 — с педагогическим стажем до 5 лет (включительно), 1 — от 6 до 10 лет, 1—3 — от 11 до 20 лет, 5—7 — свыше 20 лет. Результаты делятся на два больших блока: информированность педагогов и их отношение к НСУР.

Информированность педагогов о НСУР

В результате социологического опроса российских учителей выяснилось, что о существовании Национальной системы учительского роста (НСУР) информировано недостаточно педагогов общеобразовательных школ. Лишь треть из них «знают» о НСУР — 32%. Четверть опрошенных впервые встречаются с подобным понятием («ничего не знаю» — 25%). 44% педагогов смутно понимают, в чем суть новой системы, так как не более чем «что-то слышали» о ней. При этом уровень информированности о НСУР существенно различается в различных регионах России (рис. 1).

Больше всего осведомленных респондентов встречается среди опытных педагогов со стажем работы более 10 лет (рис. 2). Более трети из них заявили, что «знают» о НСУР (со стажем работы от 11 до 20 лет — 34% и более 20 лет — 35%). Наименее осведомлены учителя, которые работают в школе меньше 10 лет. Только 16% педагогов со стажем от 6 до 10 лет указали, что «знают» о НСУР. Их более молодые коллеги (с опытом до 5 лет) чаще заявляли о владении информацией подобного рода — 26%, но при этом среди них наибольшее число тех, кто «ничего не знает» — 41%.

Отношение российских учителей к введению НСУР

Большинство российских педагогов заявили о своем положительном отношении к введению уровневой структуры профессионального стандарта (суммарный показатель положительного отношения («безусловно, положительно» + «скорее положительно») составил 67%, рис. 3).

Чаще всего положительное отношение к введению НСУР отмечается среди педагогов Поволжского (суммарный показатель положительного отношения («безусловно, положительно» + «скорее положительно») составил 72%), Сибирского (69%), Южного (67%) и Дальневосточного (65%) федеральных округов России. Наиболее негативно встречают но-

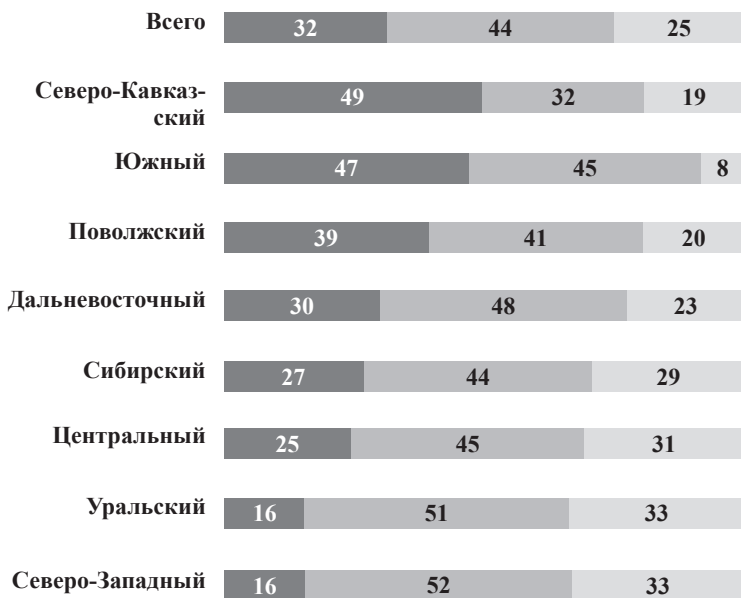


Рис. 1. Информированность учителей о НСУР в российских федеральных округах(%):

■ — да, знаю, ■ — что-то слышал, ■ — нет, ничего не знаю

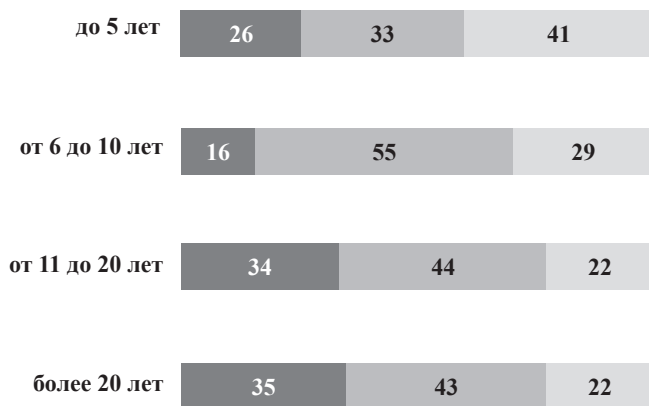


Рис. 2. Информированность учителей о НСУР в зависимости от стажа (%):

■ — да, знаю, ■ — что-то слышал, ■ — нет, ничего не знаю

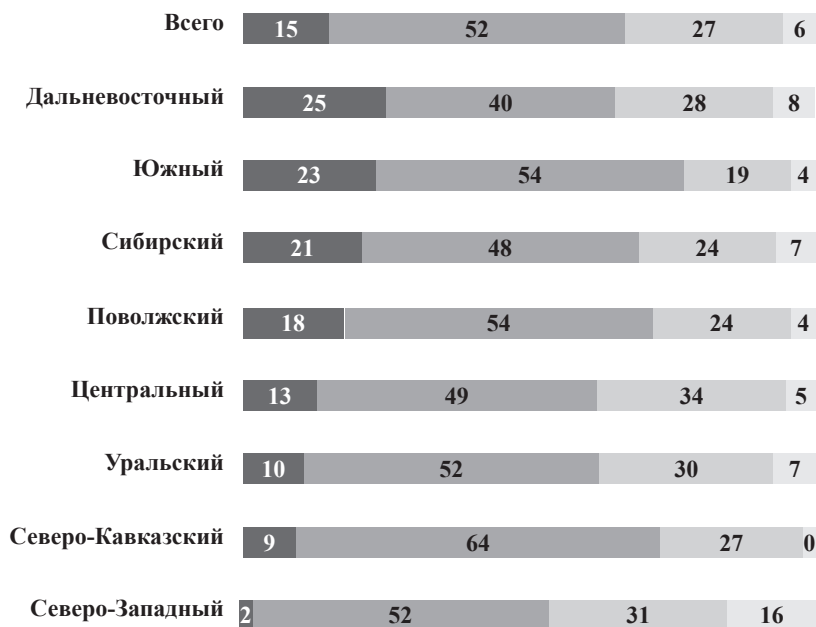


Рис. 3. Отношение к введению НСУР среди учителей из российских федеральных округов (%):

■ — безусловно, положительное, ■ — скорее положительное,
■ — скорее отрицательное, ■ — безусловно, отрицательное

вовведения учителя из Северо-Западного федерального округа — половина респондентов заявили об отрицательном отношении (суммарный показатель отрицательного отношения («скорее отрицательно» + «безусловно, отрицательно») составил 47%).

Педагоги с разным стажем работы в целом практически одинаково относятся к введению НСУР в общеобразовательной школе. Следовательно, длительность стажа не оказывает существенного влияния на положительное или отрицательное отношение. Та же ситуация и с фактором возраста — как молодые, так и более взрослые учителя в равной мере одобряют или нет намечающиеся перемены в своей профессиональной деятельности.

Определяющим фактором положительного отношения является высокая информированность респондента. Чем лучше осведомлен педагог о содержании НСУР, тем чаще он позитивно оценивает его внедрение в систему общеобразовательной школы. По данным опроса, среди тех,

кто «знает» о НСУР, наибольшее количество позитивно настроенных — 81% (табл. 1). Напротив, в группе с негативным отношением чаще всего встречаются респонденты, которые «ничего не знают» — 44%.

Таблица 1

Влияние информированности учителей о НСУР на отношение к его введению, %

Информированность	Отношение к введению НСУР	
	Положительное	Отрицательное
Да, знаю	81	19
Что-то слышал	63	37
Нет, ничего не знаю	56	44

В ходе проведенного опроса выяснилось, что, несмотря на заявленное педагогами положительное отношение, в действительности в педагогическом сообществе пока нет однозначного понимания того, может ли НСУР обеспечить реальные возможности для карьерного роста. Среднее значение по шкале от 1 до 10, где оценивалась возможность профессионального развития, составило 6 баллов (рис. 4). Чаще всего учителя выбирали оценку в 5 баллов (22%), что свидетельствует о высоком уровне «неопределенности» мнений участников опроса.

Менее трети педагогов (31%) высоко оценивают потенциальную возможность профессионального развития в ходе реализации НСУР (по шкале от 1 до 10, суммарный показатель 8, 9 и 10 баллов составил 31%). Пятая часть участников опроса (суммарный показатель баллов 1, 2, 3 — 20%) считают, что введение дифференцированной системы должностей «не окажет никакого влияния на карьерное продвижение» в профессии.

Степень информированности респондента существенно влияет на его представление о благоприятных возможностях модели дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями. Высокие возможности для карьерного роста в педагогической деятельности в два раза чаще отмечают учителя, которые «знают о НСУР» (40% — суммарный показатель баллов 8, 9 и 10, рис. 5), чем те, кто «ничего не знает» (22%).

По замыслу разработчиков, ведущий учитель должен осуществлять содержательное педагогическое управление, координацию работы команды учителей и других специалистов с целью решения вопросов развития детей с учетом их особенностей. В социологическом исследовании было проанализировано отношение участников опроса к возможности реализации функции наставничества в отношении начинающих коллег ведущим учителем при сохранении заработной платы и сокращении

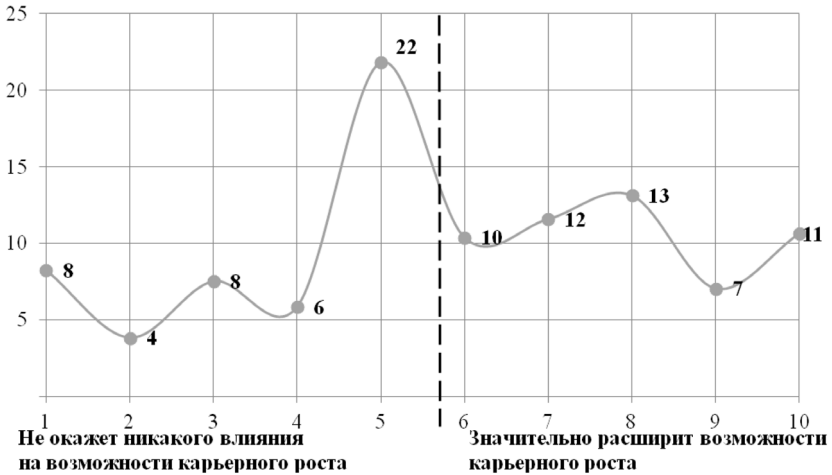


Рис. 4. Мнения о влиянии на профессиональное развитие педагога введения дифференцированной системы должностей(%):
----- — среднее значение

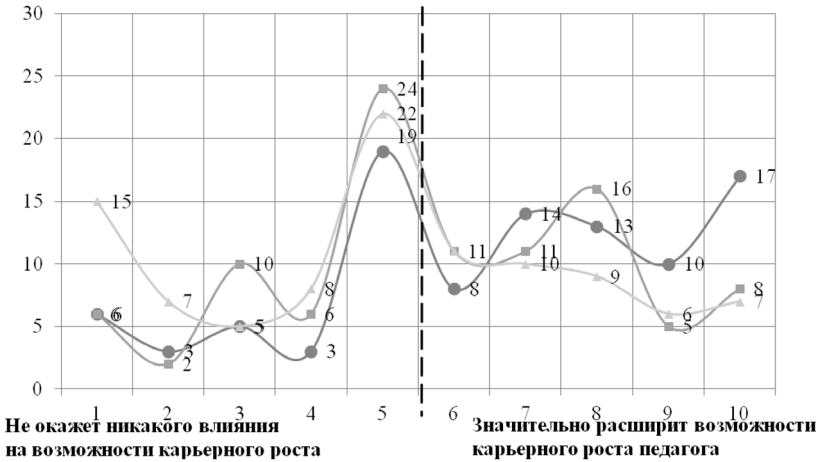


Рис. 5. Влияние информированности о НСУР на восприятие возможности карьерного роста педагога посредством дифференцированной системы должностей (%):

- — среднее значение,
- — да, знаю о НСУР,
- — что-то слышал,
- ▲— — нет, ничего не знаю

урочной деятельности. Выяснилось, что в целом данное предложение является привлекательным для педагогов. Около половины респондентов «полностью поддержали» подобную схему распределения нагрузки для ведущего учителя (суммарный показатель баллов 8, 9 и 10 составил 46%, рис. 6). Только 16% педагогов «не поддержали» эту идею (суммарный показатель баллов 1, 2 и 3).

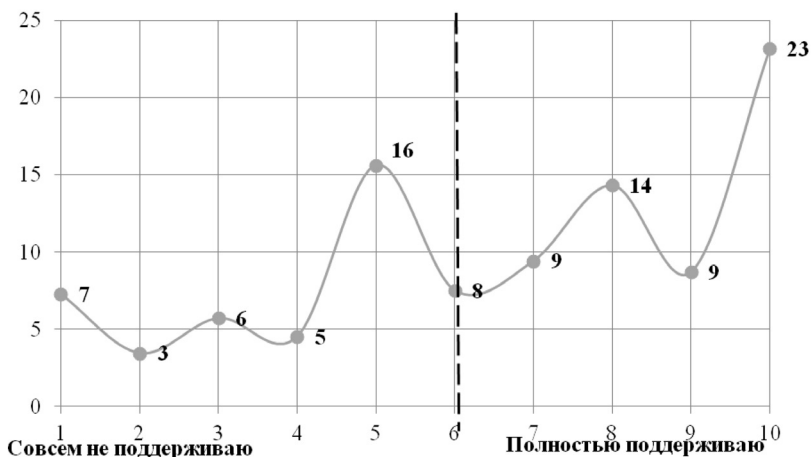


Рис. 6. Отношение к возможности наставничества в должности ведущего учителя (%):
----- среднее значение

В ходе исследования были рассмотрены возможные перспективы развития педагога и школы в целом при внедрении модели дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников. Выявлены как положительные, так и отрицательные последствия реализации данной инициативы. В качестве последних учителя опасаются еще большего «увеличения «бумажной» нагрузки» – 37% и «повышения уровня конфликтности в педагогических коллективах» – 26% (рис. 7).

Позитивные перемены, по их мнению, затронут, прежде всего, следующие сферы педагогической деятельности:

1) «развитие системы наставничества, передача профессиональных навыков от опытных педагогов начинающим»;

2) формирование основы для «более справедливой оплаты труда» посредством повышения уровня зарплаты в соответствии с занимаемой должностью»;



Рис. 7. Возможные изменения в школе в процессе введения НСУР (%)³

3) «появление дополнительных возможностей для профессионально- и личного развития педагога».

Кроме того, перед педагогом предстанет реальная перспектива «карьерного роста» в профессии (27%), «формирования мотивации к творческому подходу в работе, ориентации на инновационную деятельность» (23%), «дифференциации степени ответственности» (23%). Каждый пятый участник опроса считает, что введение НСУР будет способствовать повышению уровня привлекательности педагогической профессии.

Степень готовности школ к НСУР

Большинство современных учителей считают собственную школу готовой к внедрению НСУР (58% — суммарный показатель («полностью

³ Сумма числовых показателей в диаграмме может превышать 100% в связи с тем, что респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

готова» + «скорее готова»), рис. 8). Лишь 5% опрошенных заявили, что их школа «абсолютно не готова».

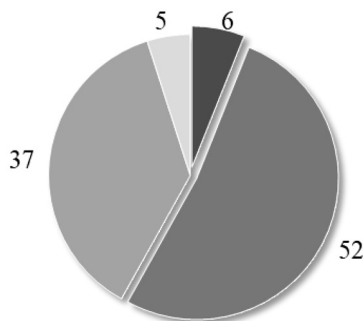


Рис. 8. Оценка учителями готовности собственной школы к внедрению НСУР (%):

■ — Да, полностью готова, ■ — Скорее готова,
■ — Скорее не готова, ■ — Нет, абсолютно не готова

Чаще всего о готовности школы заявляют учителя, которые знакомы с Национальной системой учительского роста. Так, 74% тех, кто «знает о НСУР», выбрали варианты ответов «полностью готова» и «скорее готова». Напротив, среди незнакомых с новой системой учительского роста таких в два раза меньше — 38%, зато больше всего тех, кто указал на «неготовность» (62%) (табл. 2).

Таблица 2

Оценка учителями готовности собственной школы к внедрению НСУР в зависимости от информированности, %

Информированность	Оценка готовности школы к внедрению НСУР	
	Готова	Не готова
Да, знаю	74	26
Что-то слышал	57	43
Нет, ничего не знаю	38	62

Согласно данным опроса, 25% педагогов претендуют на должность «ведущего учителя». Больше всего подобных претендентов в Северо-Кавказском и Южном федеральных округах (42% и 35% соответственно). Меньше всего — в Уральском и Северо-Западном (15% и 17%).

Основная масса педагогов планирует занять должности «старший учитель» (39%) и «учитель» (36%). Больше всего претендентов на пер-

вую позицию из Северо-Западного округа (48%), а на вторую — из Уральского (48%) (рис. 9).

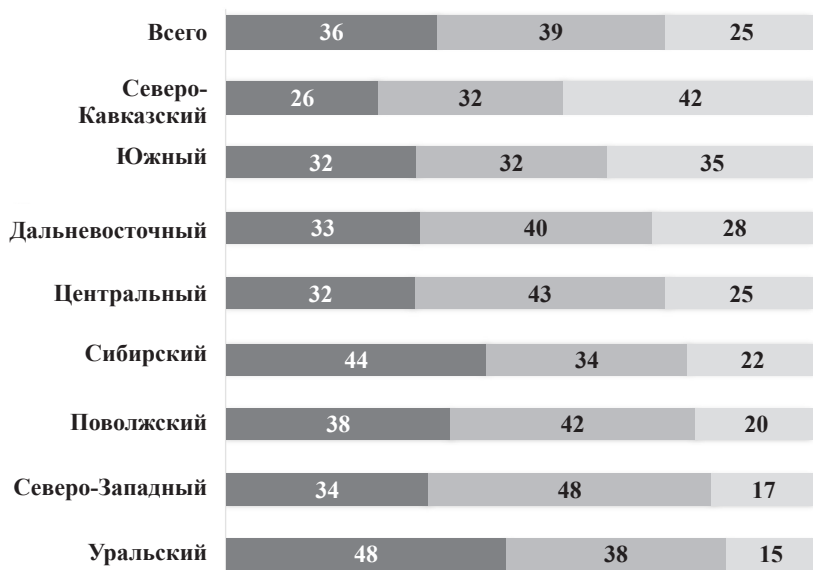


Рис. 9. Самоопределение педагогов в многоуровневой системе должностей (%):

■ — учитель, ■ — старший учитель, ■ — ведущий учитель

Подводя итоги анализа, выделим несколько моментов, отражающих специфику отношения российских учителей к Национальной системе учительского роста.

На сегодняшний день российским педагогам не много известно об этой системе (32% знают о НСУР). Менее всего информированы учителя из Уральского и Северо-Западного федеральных округов. Уровень информированности во многом определяет отношение учителей к процессу внедрения НСУР. Высокая степень информированности формирует положительное отношение, а низкая, напротив, — отрицательное. Лучше всего о НСУР информированы и, соответственно, выказывают одобрение по поводу перемен педагоги со стажем работы в общеобразовательной организации более 10 лет.

В целом российские педагоги указали на положительное отношение к введению горизонтальной должностной иерархии, но часть из них не уверены, что новая модель принесет реальные возможности для карьерного роста. При этом большинство одобрило идеи наставничества (функции которого будет реализовывать ведущий учитель) и

перераспределения рабочей нагрузки с сохранением уровня заработной платы. Большинство педагогов прогнозируют «развитие системы наставничества, передачи профессиональных навыков от опытных педагогов к начинающим»; формирование основы для «более справедливой оплаты труда», но опасаются «увеличения “бумажной” нагрузки». Более половины учителей считают, что их школа готова к нововведениям, а четверть определяют себя в новой модели в качестве «ведущего учителя».

Данные демонстрируют, что существует определенная группа учителей, которые мало информированы и негативно относятся к внедрению НСУР. Однако большинство все же относятся к НСУР положительно, в особенности к возможности перенимания опыта у старших коллег. Таким образом, прежде всего следует избегать формального подхода и увеличения «бумажной» нагрузки, а сделать акцент на более справедливой оплате труда и возможности развиваться вместе с наставником.

Библиография

Александрова М.В. Методологические основы карьерного роста педагога. Великий Новгород, 2007.

Гаспарашвили А.Т. Учитель в эпоху перемен / А.Т. Гаспарашвили, А.А. Иванов, В.В. Рязанцев. М.: Логос, 2006. 176 с.

Забродин Ю.М., Сергоманов П.А., Гаязова Л.А., Леонова О.И. Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 5. С. 65—76. doi: 10.17759/pse.2015200506

Кутняк С.В. Исследование возможностей карьерного роста современного учителя [Электронный ресурс] // Известия вузов. Поволжский регион. Гуманитарные науки. 2009. № 1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-vozmozhnostey-kariernogo-rosta-sovremennogo-uchitelya> (дата обращения: 01.03.2017).

Модель дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--80aaaaoadb1lfrhmjpf.xn--p1ai/view/index.html?page=1> (дата обращения: 01.03.2017).

Обсуждение модели дифференциации уровней владения профессиональными компетенциями для педагогических работников. [Электронный ресурс]. URL: <http://стандартпедагога.рф/theme.php?id=1&sort=&page=1#comments> (дата обращения: 01.03.2017).

Berliner D.C. Expert teachers: Their characteristics, development and accomplishments [Электронный ресурс] / In R. Batllori I Obiols, A.E. Gomez Martinez, M. Oller i Freixa & J. Pages i Blanch (eds.) // De la teoria... a l'aula: Formacio del professorat ensenyament de las ciències socials. Barcelona, Spain: Departament de Didàctica de la Llengua de la Literatura I de les Ciències Socials, Universitat Autònoma de Barcelona. 2004. P. 13—28. URL: [https://www.sportscoachuk.org/sites/default/files/Berliner-\(2004\)-Expert-Teachers.pdf](https://www.sportscoachuk.org/sites/default/files/Berliner-(2004)-Expert-Teachers.pdf) (дата обращения: 01.03.2017).

Darling-Hammond L., Sykes G. Wanted: A national teacher supply policy for education: The right way to meet the “Highly Qualified Teacher” Challenge [Электронный ресурс] // Educational Policy Analysis Archives, 2003. Vol. 11 (33) URL: eraa.asu.edu/ojs/article/download/261/387 (дата обращения: 01.03.2017).

Darling-Hammond L. Teacher preparation is essential to TFA’s future [Электронный ресурс] // Education Week. 2011. Vol. 30 (24). P. 25—26, 36. URL: http://www.edweek.org/ew/articles/2011/03/16/24darli_nghammond.h30.html (дата обращения: 01.03.2017).

Fullen M. Teacher leadership: A failure to conceptualize / In D.R. Walling (ed.) // Teachers as Leaders. Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation, 1994. P. 241—253.

Fullen M. Leading in a culture of change. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2001.

Fullen M. Leadership development: the larger context // Educational Leadership. 2009. Vol. 67 (2). P. 45—49.

Hassel B.C., Hassel E.A. Opportunity at the top: How America’s best teachers could close the gaps, raise the bar, and keep our nation great [Электронный ресурс] // Chapel Hill, NC: Public Impact. 2011. URL: http://www.opportunityculture.org/images/stories/opportunity_at_the_top-public_impact.pdf (дата обращения: 01.03.2017).

Ingersoll R.M. Beginning teacher induction: What the data tell us [Электронный ресурс] // Kappan, 2011. Vol. 93 (8). P. 47—51. URL: <http://www.gse.upenn.edu/pdf/rmi/PDK-RMI-2012.pdf> (дата обращения: 01.03.2017).

Ingersoll R.M. Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis // American Educational Research Journal. 2001. Vol. 38 (3). P. 499—534.

Ingvarson L. Teaching standards: Foundations for professional development reform. Melbourne, Australia: Monash University, 1997.

Mehta J. Teachers: Will we ever learn? [Электронный ресурс] // New York Times. 2013. URL: <http://www.nytimes.com/2013/04/13/opinion/teachers-will-we-ever-learn.html?pagewanted=all> (дата обращения: 01.03.2017).

Natale C., Gaddis L., Bassett K., McKnight K. Creating Sustainable Teacher Career Pathways [Электронный ресурс] // A 21st Century Imperative, a joint publication of Pearson & National Network of State Teachers of the Year. 2013. URL: https://www.nnstoy.org/download/career_pathways/CSTCP_21CI_ExSummary_pk_final_web.pdf (дата обращения: 01.03.2017).

Wise A.E. End the Tyranny of the self-contained classroom [Электронный ресурс] // Education Week. 2012. Vol. 3 (18). P. 24—25. URL: http://www.edweek.org/ew/articles/2012/01/25/18wise_ep.h31.html?tkn=XMTFG9nfQSDAjCvjOBRee8X0Jv5O2AxEd6sq&cmp=clp-edweek (дата обращения: 01.03.2017).