

# Главный смысл системы профессионального роста в том, чтобы дать учителю возможность карьерной самоидентификации

**Ефим Рачевский,**

директор Центра образования «Царицыно»  
№ 548 г. Москвы

В рамках подготовки специального выпуска журнала «Психологическая наука и образование», посвященного профессиональному стандарту педагога, мы побеседовали о национальной системе учительского роста с директором Центра образования «Царицыно» № 548 г. Москвы, народным учителем России Ефимом Лазаревичем Рачевским. Национальная система учительского роста (НСУР) предусматривает введение нескольких педагогических должностей – «учитель», «старший учитель» и «ведущий учитель», – каждая из которых характеризуется все более разнообразным набором профессиональных компетенций. Представляем адаптированный журнальный вариант этого интервью.

## – Каким должен быть современный учитель?

**Е.Р.:** Совсем недавно были представлены результаты одного социологического исследования с участием детей, учителей и родителей о том, каким должен быть учитель. Дети, разумеется, отмечают справедливость и любовь учителя, в первую очередь, знание предмета, а родители – самые активные участники – предложили такие характеристики: способность работать в современном информационном пространстве, способность к диалоговой и групповой коммуникации, знание предмета, справедливая оценка учебных достижений. С их точки зрения, учитель должен быть лидером небольшой социальной группы – класса. И должен уметь работать в ситуации неопределенности. По сути, родители изложили основное содержимое профессионального стандарта педагога, который пока так и не вступил в силу. Я с ними солидарен. Только добавил бы, что учитель должен быть способен к постоянному и системному самообразованию.

### Для цитаты:

*Рачевский Е.Л.*, Главный смысл системы профессионального роста в том, чтобы дать учителю возможность карьерной самоидентификации // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 4. С. 7–9. doi: 10.17759/pse.2017220402

## – Как система учительского роста может педагогу повышать качество образования в целом?

**Е.Р.:** Каждый этап карьерного пути должен давать что-то учителю: прибавлять благополучия и общественного признания. По аналогии с армией: по мере продвижения по карьерной лестнице – лейтенант, капитан, майор, подполковник – увеличивается заработная плата, расширяется зона ответственности, появляются какие-то преимущества.

Примерно такой проект карьерного роста учителя и предполагается: учитель, старший учитель, учитель-методист, учитель-наставник. Я полагаю, что речь идет о должности, которая должна приносить учителю определенные преференции. Одновременно с этим, по пути продвижения по карьерному маршруту учителя должны расти и его компетенции. Если он старший учитель, это значит, что по отношению к другим педагогам он бесспорный лидер. Такой учитель, способный жить по принципу «делай так, как я», может быть консультантом для другого.

Помимо этой иерархической лестницы, есть еще одна важная для учительской карьеры составляющая, которая не вписывается в аттестационные процедуры. Это публичное признание. В школах существуют очереди из родителей, желающих записать детей к конкретному учителю. Меня иногда спрашивают, сколько таких учителей должно быть в школе, чтобы она стала популярной. Немного, 3–5 человек. Бывает ли так, что какой-то учитель пользуется большой популярностью, а школа в целом плохая? Нет, не бывает. Такой учитель там просто не выживет, ему будет скучно. В этом смысле интересен пример исследования фонда McKinsey, которое когда-то транслировал Майкл Барбер (известный британский специалист по повышению результативности государственного управления. – Ред.). Начиная примерно с 2004 г., США стали резко увеличивать финансирование школ, однако это не повлияло на качество образования. Высокие результаты показывали только 31% американских школьников. Не изменили его и модные технологии. Но как только инвестиции направили на поддержку профессионального роста учителя – систему повышения квалификации, дифференциацию заработных плат – сразу удалось добиться значительного роста и получить цифру 49%.

#### **– Какую еще пользу предусматривает введение системы учительского роста?**

**Е.Р.:** В России есть система повышения квалификации и сопутствующие нормативные требования – необходимо повышать квалификацию не реже, чем один раз в три года. Точно так же, как современные дети не воспринимают вербальные способы обучения (в этом смысле совместное действие с учителем гораздо эффективнее), в системе повышения квалификации гораздо более действенны технологии, ориентированные на практику. То есть лучше набираться опыта у очень компетентного учителя, который практически «живет» в школе, чем у методиста из института повышения квалификации, который в школе бывает время от времени и в большей степени чувствует себя инспектором. Более того, учитель может быть принят по договору на должность в институт повышения квалификации, но работать непосредственно в школе. Такая практика уже существует. В итоге, главный смысл системы профессионального ро-

ста заключается в том, чтобы дать учителю возможность карьерной самоидентификации. Для учителя это очень важно. В России 44 000 школ и где-то миллион учителей. Все они не смогут вырасти до должности директора.

#### **– Каким образом система учительского роста соотносится с уже существующими категориями?**

**Е.Р.:** Это дополняющая система, она не разрушает старую. Учитель высшей категории может и не становиться учителем-наставником, а учитель первой категории вполне может получить должность старшего учителя. Важно понимать, что эта должность не является пожизненной. В одной школе педагог ее получил, а если перевелся, скажем, из Москвы в Санкт-Петербург, там такой вакансии может и не оказаться.

#### **– Как учитель сможет доказать, что он готов получить новую должность? Это будет какая-то централизованная система?**

**Е.Р.:** Я не уверен в этом. В условиях действия ФЗ «Об образовании в РФ», когда школа самостоятельно распоряжается субсидией и не должна утверждать свое штатное расписание, дополнительных средств на то, чтобы оплачивать эту новую должность, школе взять неоткуда. Поэтому, на мой взгляд, раздавать эти должности стоит скупко. Учитель должен доказать на основе целого ряда объективных критериев свое право эту должность получить. С другой стороны, школе невыгодно совсем отказываться от этой практики в целях экономии средств. Потому что существует система отчетности, и рано или поздно директора спросят: «Почему у тебя 12 учителей истории и нет ни одного учителя-методиста?». В такой ситуации директор перед учителями истории должен будет поставить соответствующие задачи. Я надеюсь, что учителю не надо будет сдавать экзамен, а решение будет приниматься на основе некоторой общественной экспертизы.

#### **– Какие карьерные траектории доступны учителю на нынешнем этапе?**

**Е.Р.:** Вариант первый: лет пять Иван Иванов работает, проявляет себя, попадает в кадровый резерв на управленца, становится заместителем директора, проходит аттестационную процедуру и где-то на седьмом году жизни в школе становится директором.

Второй маршрут. Учитель увлечен своей дисциплиной, вовлек значительную группу школьников: шестиклассники сидят на биологии и ждут с нетерпением, когда уже начнется история. Он берет соответствующую нагрузку, допустим 1,5 ставки. Директор устал от напыльва родителей, которые хотят попасть к этому учителю. Все классы одновременно хотят его заполучить в качестве классного руководителя. Он начинает подрабатывать репетитором, становится учителем-методистом, его привлекают к участию в различных конкурсах, параллельно он пишет книгу и защищает кандидатскую. Но из школы не уходит, потому что на нем держится все гуманитарное направление.

Третий путь. Пришел Иван Иванов в школу и получил, как это часто бывает с учителями-мужчинами, самый тяжелый класс. Года два работает и покупает себе машину. Торопится поскорее из школы сбежать, чтобы зарабатывать деньги в такси. Параллельно пытается заниматься репетиторством, но его ресурса для этого не хватает. На пятый год он уходит из школы совсем.

**– Как новая система дифференциации будет влиять на отношения в коллективе?**

**Е.Р.:** Покажет практика. Полагаю, что здесь будет выдерживаться курчатовский принцип: класть асфальт там, где народ уже проложил тропинку. Все равно есть учителя-лидеры, учителя, которые учатся, и те, кому учиться уже поздно. Последних надо уволить. Тем учителям, которые учат коллег, мы, не дожидаясь новых законов, де-факто платим больше. Для завуча это очень большое облегчение, особенно в ситуации современных больших школ. Он может употребить свое время на что-нибудь другое. Если в школе есть учитель-наставник,

то у завуча формируется какой-то ресурс времени на работу с проблемными зонами.

**– Повлияет ли как-нибудь нововведение на детей?**

**Е.Р.:** Никак. Есть выражение: не спрашивайте у повара, из чего сделана котлета. Просто это не их дело. Дети должны ощутить некий результат от этих внутренних действий. С родителями то же самое.

**– И какими, на Ваш взгляд, будут эти результаты?**

**Е.Р.:** Мы работаем в гуманитарной системе. Здесь сложнее предвосхитить результат, быстро здесь ничего не происходит. Должно пройти время, года два-три. Что эта мера дает? Удовлетворенность учителей признанием со стороны государства, потому что признание со стороны общества у них уже есть. Это признание государством выражается в названии этих должностей, в изменении заработной платы, структуры занятости.

Есть признанная формула: человек начинает задумываться над тем, что он делает, когда, например, заработная плата меняется на 30%. Либо в сторону увеличения – тогда человек начинает работать еще лучше. Либо уменьшения. Тогда он подает заявление об уходе. Это две крайности. Поэтому, я думаю, это будет серьезным стимулирующим шагом для роста качества. В Российской школе достаточно много учителей в возрасте от 25 до 37 лет, много от 52 до 62, и очень часто покидают школу те, кому от 27 примерно до 35 лет. Они не видят возможностей для карьерного роста. А это самый продуктивный возраст. Эта система позволит удержать их в школе.

*Пресс-служба МГППУ*

## **The Key Point of the System of Professional Development Is to Provide the Teacher with an Opportunity for Self-Identification at Work**

**Yefim Rachevskiy,**

*Head of the Moscow Tsaritsyno Education Centre #538*

**For citation:**

Rachevsky Ye.L. The Key Point of the System of Professional Development Is to Provide the Teacher with an Opportunity for Self-Identification at Work. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2017, vol. 22, no. 4, pp. 7–9. doi: 10.17759/pse.2017220402 (In Russ., abstr. in Engl.).