

УДК 37.08

DOI: 10.18384/2310-7219-2016-2-190-199

КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ: ПОДГОТОВКА ШКОЛЬНЫХ КОМАНД ПЕДАГОГОВ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Шалашова М.М., Шевченко Н.И.

Московский городской педагогический университет

129226, Москва, 2-ой Сельскохозяйственный проезд, д. 4, к. 1, Российская Федерация

Аннотация. Изменение требований к результатам обучения, обозначенное Федеральным государственным образовательным стандартом, предполагает существенную перестройку в учебно-воспитательном процессе, ориентацию на освоение не только предметных знаний и способов действий, но и метапредметных компетенций. Особую актуальность приобретает проблема готовности педагогов к проектированию образовательного процесса на достижение поставленных задач. В этой связи для подготовки педагогов к работе в новых условиях разрабатывается новая модель повышения квалификации.

Ключевые слова: федеральный государственный образовательный стандарт, новые подходы к результатам обучения, корпоративная модель повышения квалификации, программа повышения квалификации школьных команд педагогов.

THE CORPORATE MODEL OF ADVANCED TRAINING: PREPARING SCHOOL TEAMS OF TEACHERS FOR THE IMPLEMENTATION OF THE FSES OF GENERAL EDUCATION

M. Shalashova, N. Shevchenko

Moscow City Teachers' Training University

4, build. 1, 2nd Sel'skokhozyaystvenny Proyezd, Moscow, 129226, the Russian Federation

Abstract. The change in requirements for learning outcomes, identified by Federal State Educational Standard, involves significant reorganization of the educational process, as well as orienting towards mastering not only subject knowledge and modes of action, but metasubject competencies. Of particular relevance is the problem of teachers' readiness for designing the educational process with the aim of achieving the goals set. In this regard, new model of advanced training is being developed to prepare teachers for working in new conditions.

Key words: the Federal State Educational Standard, new approaches to the learning outcomes, the corporate model of advanced training, program of advanced training for school teams of teachers.

Переход системы общего образования на федеральные государственные образовательные стандарты (далее ФГОС), нацеливающие на развитие личности обучающегося, привел к необходимости существенных изменений в проекти-

ровании и реализации основных образовательных программ, пересмотра форм и методов обучения, определения не только предметных, но и метапредметных образовательных задач. Качество подготовки педагогов не соответствует новым требованиям, сложившаяся модель повышения квалификации не всегда и не во всем удовлетворяет потребителя.

Данная статья посвящена описанию новой (для российской практики) модели повышения квалификации учителей как ответа на вызов возникшей ситуации в системе общего образования, предполагающей иное качество подготовки педагогов для реализации цели и задач федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

Анализ реализации программ повышения квалификации педагогических работников показал, что педагоги обучаются исходя из личных потребностей. Данный подход неэффективен с точки зрения решения метапредметных задач, поскольку они не могут быть решены в рамках одной предметной области [2]. Требуется целенаправленная, согласованная работа всего педагогического коллектива одной образовательной организации по формированию и развитию метапредметных компетенций обучающихся. Актуальным становится совместное проектирование модели образовательного процесса, отбора форм и методов работы с обучающимися, направленных на достижение планируемых результатов ФГОС.

Сегодня идет поиск новых форм работы с педагогами в системе дополнительного профессионального образования, возникла необходимость раз-

вития культуры, навыков совместной деятельности представителей педагогических коллективов образовательных организаций.

Практика реализации программ повышения квалификации педагогических работников по подготовке к реализации ФГОС в ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет» показала, что оптимальной можно признать модель корпоративного обучения педагогов, а именно модель обучения школьных команд педагогов одной параллели. В конце 70-х гг. XX в. в Западной Европе сложились две основные организационные модели повышения квалификации учителей: курсовая модель (course model) на базе университетов и модель повышения квалификации в школах (school based in-service education) [3]. Этот опыт привел к появлению концепции «развивающаяся школа как система», где обучение всего педагогического коллектива рассматривается как мощный инструмент, позволяющий объединить все инвариантные элементы педагогической системы, ее ресурсы в целях продвижения школы на более высокий уровень развития. Результатом отхода в Европе от индивидуальных запросов педагогов, в 90-е гг. XX в. стало активное внедрение корпоративного обучения педагогов. Была разработана модель «Повышение квалификации, ориентированное на потребности школы» (schoolfocusedin-serviceeducation) [3]. В этих целях разрабатывалась программа повышения квалификации и обучались члены только одного педагогического коллектива, при этом содержание программ было направлено на удовлетворение потребностей и интересов школы, а не отдельных учителей. Научно-теоретическую поддержку в реализации

данной программы осуществлял университет. Данный подход до сих пор реализуется во многих европейских странах. Отделы образования, университеты и школы создают на базе крупных вузов Центры сотрудничества с местными школами (например, UniversitySchoolPartnershipCenters) [1], в которых сосредоточены основные информационные, научные и учебно-методические ресурсы. Иногда небольшие центры становятся частью структуры университета, расширяющего возможности этого центра, что усиливает роль вуза в данном регионе. Формы занятий проектируются с учетом возможностей ресурсного центра, как правило, на основе сетевого принципа.

В России, в условиях перехода системы общего образования на ФГОС и поиска новых форм подготовки педагогов, опыт корпоративного обучения вызывает особый интерес. Достижение метапредметных результатов, в наибольшей степени определяющих развитие личности в подростковом возрасте, задает направленность и специфику этого поиска. Метапредметные результаты предполагают интеграцию, межпредметность и разнонаправленное взаимодействие в процессе освоения основной образовательной программы школы, включая все ее предметные программы. Данный фактор обуславливает необходимость создания интерактивной педагогической среды в школе, которая способна влиять на обучающихся, педагогов. Для решения этой задачи целесообразно в рамках одной образовательной организации создавать школьные команды педагогов по параллелям, включая руководителей, и обучать их новым формам и способам организации образовательной деятельности учащихся

в соответствии с новой целью ФГОС. Как показывает опыт, поодиночке учителям сложно научить детей работать в группе по правилам сотрудничества и партнерства; вести конструктивный диалог, например, по выявлению и формулированию учебной проблемы; осуществлять мозговой штурм этой проблемы; участвовать в дебатах и осваивать другие, не менее развивающие активные действия и виды образовательной деятельности.

Школьные команды проектируют новую продуктивную образовательную среду для детей, включая процесс обучения, условия для развития и сотрудничества педагогов, руководителей образовательной организации, нацеленных на достижение требуемых результатов. Для их решения необходимо определить перечень оптимальных условий, способствующих достижению планируемого результата.

Педагогам необходима серьезная теоретическая подготовка, учитывающая современные изменения психофизиологического свойства, механизмов социализации детей школьного возраста и другие значимые обстоятельства для достижения планируемых образовательных результатов обучающимися. Это важно для предотвращения риска увлеченности педагогов теоретическими поисками и уходом в иррациональную область, противоречивостью между теоретическими и практическими результатами.

В целях предупреждения возможных рисков, организацию подготовки школьных команд учителей и руководителей целесообразно осуществлять университетским преподавателям. Это необходимо, чтобы наука помогла спроектировать, спрогнозировать и

осмыслить творческие запросы и поиски учителей. Сочетание практики и науки – компромисс, интегрирующий потребности и цели творческих команд педагогов, всего педагогического коллектива образовательной организации.

Такая интегративная модель сочетает в себе элементы курсового повышения квалификации учителей и стажировки на базе одной школы. При этом данная модель исходит из потребностей конкретной образовательной организации, выстраивая программу адресно, дифференцированно и научно. По сути это корпоративная модель повышения квалификации педагогов. Основными положениями корпоративной модели обучения школьных команд педагогов рассматриваем следующие:

- программа подготовки школьных команд ориентирована не на индивидуальные профессиональные потребности педагогов, а на нужды, запросы и интересы образовательной организации: школьная команда педагогов и руководителей – члены одного педагогического коллектива;
- совершенствование профессиональных компетенций педагога происходит на основе переосмысления им собственной деятельности и критического отношения к другому опыту;
- модель подготовки школьных команд для решения задач стандарта общего образования представляет собой модель «развивающейся школы как системы»;
- совместное обучение педагогов школы позволяет объединить все инвариантные внутренние элементы педагогической системы и внесистемные ресурсы для достижения школой более высокого уровня развития;
- наиболее эффективные изменения в психологии человека происходят в групповом взаимодействии.

Для достижения ожидаемых результатов для нас было важно обеспечить условия для: осознания важности создания школьной команды в рамках параллели и определения приоритетных направлений, принципов и правил деятельности команды; использования имеющегося профессионального опыта учителя в качестве источника формализации новых знаний; трансформация освоенных профессиональных действий в новые формы деятельности и рефлексии своих результатов; мотивации к совместной педагогической деятельности и сопереживание трудностям коллег, поиску возможных решений.

Корпоративная модель обучения школьных команд педагогов была апробирована на программе повышения квалификации по теме «Технологии формирования метапредметных компетенций обучающихся общеобразовательных организаций». Цель программы состоит в совершенствовании профессиональных компетенций педагогов по проектированию образовательного процесса, способствующего формированию и развитию метапредметных образовательных результатов обучающихся. Категория слушателей программы: школьные команды педагогов общеобразовательных организаций. Опыт показал, что целесообразно приглашать семь – восемь педагогов, работающих в одной школьной параллели (в состав команды, как правило, входят руководитель или заместитель руководителя общеобразовательной организации, руководитель школьного методического объединения, учи-

теля-предметники, педагог-психолог). Для реализации данной модели повышения квалификации приоритетной формой работы со слушателями становятся проектные сессии. Команда разрабатывает проект, тема которого определяется результатами анализа диагностики метапредметных результатов обучающихся данной параллели, где работают педагоги школьной команды. Как правило, диагностика метапредметных результатов выявляет «проблемное поле» (показатели метапредметной компетенции, которые находятся пока в дефиците у обучающихся, а соответственно требуют особого внимания со стороны педагогов).

Процесс обучения школьных команд педагогов можно разделить на следующие *этапы*:

1. Диагностический – диагностика метапредметных компетенций обучающихся, анализ результатов и выявление «дефицитных» видов умений.

2. Теоретический – ознакомление с методологией, что предполагает изучение содержания ФГОС, особенностей организации образовательного процесса на основе системно-деятельностного подхода, структуры метапредметных результатов обучающихся. Анализ мировой и отечественной практики (лектории, круглые столы). Проведение тренингов по командообразованию, развитию рефлексии у педагогов.

3. Практический – изучение и переосмысление передового опыта по формированию метапредметных результатов образования (мастер-классы, стажировки в образовательных организациях, где обучающиеся продемонстрировали высокие результаты метапредметных компетенций).

4. Проектный – разработка школьной командой проекта по решению выявленной проблемы у обучающихся. На данном этапе каждая команда работает под руководством модератора Университета, оказывающего консультативную, организационно-методическую помощь. Проводятся проектные сессии, способствующие обмену инновационным опытом, обсуждению предварительных результатов апробации и проблемных вопросов, возникающих в процессе самостоятельной работы команд. Проводится рефлексия деятельности членами команд.

5. Диагностический – итоговая диагностика обучающихся в целях выявления динамики метапредметных результатов и признания (или наоборот) эффективности проекта (программы, методики или технологии формирования и развития метапредметных компетенций обучающихся).

6. Презентационный этап предполагает публичную защиту проекта. Он содержит: обоснование выбора темы исследования, предлагаемые решения, результаты апробации, представлен сравнительный анализ входной и итоговой диагностики метапредметных компетенций обучающихся. Публичная защита позволяет выявить лучшую практику, достойную распространения в образовательной системе города, района.

Рекомендации по организации этапа диагностики метапредметных результатов обучающихся

1. Диагностика должна быть независимой, проводиться центрами качества образования, образовательными организациями, имеющими опыт в

оценивании метапредметных показателей обучающихся, проведении сравнительных исследований в области качества образования.

2. Выявление дефицитов (затруднений) в освоении метапредметных компетенций обучающихся осуществляется на основе не менее двух независимых диагностик, что позволит проводить сравнительный анализ полученных данных с целью повышения объективности оценивания.

3. Диагностика должна проводиться в начале обучения (входная) и в конце обучения, после апробации группового проекта (итоговая), целесообразно в конце учебного года. Практика показала, что за более короткий срок обучения невозможно достичь изменений в метапредметных результатах обучения.

4. Диагностический инструментарий разрабатывается в соответствии с требованиями к метапредметным результатам освоения основной образовательной программы.

Рекомендации по организации теоретического этапа

1. Организация лекториев с привлечением ведущих специалистов в области системно-деятельностного и компетентностного подходов к организации образовательного процесса, образовательных технологий и оценки качества образования.

2. В целях переосмысления опыта деятельности образовательной организации рекомендуется проведение семинаров, веб-конференций, круглых столов.

3. Решение поставленных задач предполагает сформированность на-

выков командной работы у педагогов. Поэтому необходимы тренинги по командообразованию, способствующие созданию школьной команды как группы-единомышленников и определению ролевых функций ее участников.

Рекомендации по организации практического этапа

1. Основная задача – создание условий для изучения и переосмысления передового опыта педагогов образовательных организаций, обучающиеся которых демонстрируют высокий уровень метапредметных результатов обучения. *Рекомендуются следующие формы обучения:* мастер-классы по технологиям формирования метапредметных результатов обучающихся; стажировка на базе образовательных организаций, имеющих достижения в метапредметных образовательных результатах обучающихся (по данным региональных центров качества образования, результатам входной диагностики и др.).

Рекомендации по организации проектного этапа

1. Приоритетная задача – создание условий для организации проектной деятельности школьными командами педагогов. Выбор темы проектной работы осуществляется самостоятельно, исходя из актуальных задач данной образовательной организации и результатов диагностики метапредметных компетенций обучающихся.

2. Рекомендуется проведение вебинаров, проектных сессий для продуктивного поиска эффективных путей реализации проекта и пр. Проектные сессии могут проводиться с участием

как всех школьных команд, так и отдельно по кластерному принципу.

Можно рекомендовать следующую тематику проектных сессий:

1) сравнительный анализ независимой диагностики по альтернативным методикам оценивания метапредметных компетенций; 2) обсуждение и утверждение проблемы и темы проектов школьных команд педагогов (команды публично «защищают» выбор и обоснование темы проектной работы); 3) определение оптимальных технологий и методов обучения, направленных на устранение дефицитов (затруднений) обучающихся в метапредметных результатах образования.

3. Каждая команда имеет своего модератора для координации работы. В качестве модератора могут быть преподаватели вузов, учреждений ДПО, специалисты исследовательских центров и др.

Основные требования к модераторам команд: опыт работы в повышении квалификации педагогов; опыт участия в исследованиях, посвященных оценке качества образования (в том числе в международных сравнительных исследованиях) и др.; опыт научного консультирования педагогов и пр.

Рекомендации по организации этапа итоговой диагностики и защиты проекта

1. Итоговая диагностика организуется с целью выявления динамики результатов обучающихся и принятия решения об эффективности проекта.

2. Итоговая диагностика позволяет команде и модератору обобщить результаты проведенной работы.

3. Защита проектов проводится в форме публичной защиты групповых проектов, на которую приглашаются все команды, модераторы, руководители образовательных организаций, эксперты, представители центров оценки качества, органов управления образованием и др.

Групповой (командный) проект может быть представлен в виде:

1) программы формирования и развития метапредметных компетенций обучающихся (по одной или родственным группам компетенций, которые являются дефицитными у обучающихся); 2) описания технологии формирования метапредметных компетенций, которые были признаны дефицитными у обучающихся; 3) описания методики формирования метапредметных компетенций, которые были признаны дефицитными у обучающихся; 4) описания условий организации образовательного процесса, способствующего формированию и развитию того или иного вида метапредметных результатов обучения.

Защиту проекта можно проводить в виде конкурса групповых проектов (предварительно обозначив условия) в целях выявления команды-победителя. Результаты проектной работы могут быть рекомендованы в качестве примеров эффективной организации учебно-воспитательного процесса, направленного на достижение метапредметных результатов. Образовательные организации, школьные команды которых представили лучшие проекты, могут стать стажировочными площадками для изучения и распространения передового педагогического опыта.

Московским городским педагогическим университетом в течение полутора лет проводилась апробация

программы «Технологии формирования метапредметных компетенций обучающихся общеобразовательных организаций». Результаты позволили сделать вывод об эффективности модели работы школьных команд по формированию метапредметных компетенций обучающихся. Эксперимент предполагал выявление сформированности наиболее дефицитных показателей метапредметных компетенций у учащихся пятых классов, завершивших обучение в начальной школе по ФГОС НОО. В эксперименте участвовали 15 команд (групп) из различных столичных образовательных организаций. Диагностику на входном и завершающем этапах осуществляли МГППУ и МЦКО. Сравнительный анализ результатов диагностики МГППУ и МЦКО на начальном этапе показал, что учащиеся школ имеют недостаточные, отличающиеся по уровню, метапредметные компетенции, не способные обеспечить эффективную образовательную деятельность. Наиболее выраженной дефицитной областью стали регулятивные универсальные учебные действия (далее – УУД). На сегодняшний день данный вид универсальных действий – наиболее востребованный в общем образовании, но учитель не готов целенаправленно работать над их формированием и развитием у обучающихся.

Работа модераторов со школьными командами была направлена на разработку проекта способа (комплекса условий, методики, технологии) преодоления выявленных проблем у учащихся в рамках отдельно взятой образовательной организации. Эффективность методик, технологий определялась эмпирическим путем, в процессе работы

команды учителей и администратора по согласованию с модератором. Так, на входной диагностике одна из школ показала низкие результаты по исследуемым показателям метапредметных компетенций: вычитывание информации, и ее использование для умозаключений и генерирования новой информации (в рейтинге школ, участвующих в эксперименте, занимала третье место с конца); сформированности рефлексии (третье место с конца); способы решения на разных типах задач (третье место с конца); умения анализировать действие (четвертое место с конца); владения логическими действиями (пятое место с конца); сформированность действия моделирования (пятое место с конца); овладение базовыми межпредметными понятиями (шестое место с конца); умения использовать справочную информацию (третье место с конца); освоения способов решения задач поискового характера (третье место с конца). В этой школе команда учителей под руководством модератора разработала методику развития регулятивных универсальных учебных действий как наиболее значимых для формирования метапредметных компетенций. Методика развития регулятивных УУД – лично ориентированная на основе методов развивающего обучения. Ее системообразующий фокус – личность ребенка и обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий для его общего развития, реализации природных потенциалов, интересов и способностей. Комплекс выявленных системных организационно-педагогических условий обеспечил для обучающихся мотивацию, стимулирование, поэтапную шкалу продвижения в собственном развитии с достижением

соответствующих результатов. Педагоги отобрали перечень приоритетных активных методов, технологий и определили режим их совместного использования; договорились о соблюдении комплекса педагогических условий; об изменении структуры урока для всей команды педагогов; об обязательном использовании на уроке диалоговых методов и форм работы учащихся; акцентировании на смысл выполнения учащимся любого действия.

Для достижения цели были также определены и другие условия: разработка и применение банка учебных задач и заданий, учебных ситуаций, способствующих формированию УУД на разных предметах школьной параллели; учебная работа детей по алгоритмам; проектная и исследовательская работа на уроках; групповая работа учащихся по выполнению заданий на всех предметах ежедневно. Нацеленность педагогов на результат, несмотря на трудности поиска компромисса практически по всем вопросам, создание системы совместных педагогических действий, смогли преодолеть проблему дефицитов. Диагностика достижений на завершающем этапе подтвердила верность избранного пути педагогами. Положительная динамика, без противоречивости, была очевидной.

Таким образом, формирование и развитие регулятивных универсаль-

ных умений и действий возможно при соблюдении ряда условий, реализуемых системно, по единой методике, в процессе одновременной работы учителей разных предметов в рамках школьной параллели.

Описанная нами корпоративная модель повышения квалификации педагогов позволила повысить качество результатов обучения школьников. Данный подход к организации обучения педагогов позволяет оценить качество реализации дополнительных профессиональных программ через образовательные результаты обучающихся (как повышение квалификации педагогов повлияло на качество образования школьников). Практика показала, что члены команд учителей, обучающиеся по данной программе, отличаются готовностью к распространению полученного опыта; способны теоретически объяснить, на что нацелена их деятельность и почему; оказать помощь другим педагогам своего коллектива и т.д. Тем самым в школе формируется коллектив единомышленников, способных к решению инновационных педагогических задач, созданию инновационной образовательной среды, влияющей не только на развитие личности обучающихся, но и на профессиональное развитие педагогов исходя из общих потребностей образовательной организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гаргай В.Б. Развитие системы повышения квалификации учителей в Великобритании (конец XIX – конец XX вв.): Монографическое исследование. Новосибирск, 2001. 251 с.
2. Шалашова М.М., Шевченко Н.И. Качество дополнительных профессиональных программ: поиски ответов на вызовы современности // Человеческий капитал. 2015. № 7 (79). С. 94–98.
3. Moray House and Change in Higher Education. ScottishAcademicPress, Edinburgh, 1995. 47 p.

REFERENCES

1. Gargai V.B. Razvitiye sistemy povysheniya kvalifikatsii uchitelei v Velikobritanii (konets XIX – konets XX vv.). Monograficheskoe issledovanie. [The Development of the System of Teacher Training in the UK (the End of XIX – Late XX Centuries). Monographic Study.]. Novosibirsk, 2001. 251 p.
2. Shalashova M.M., Shevchenko N.I. Kachestvo dopolnitel'nykh professional'nykh programm: poiski otvetov na vyzovy sovremennosti [The Quality of Additional Professional Programs: the Search for Answers to the Challenges of Modernity] // Chelovecheskii kapital. 2015. no. 7 (79). pp. 94–98.
3. Moray House and Change in Higher Education. ScottishAcademicPress, Edinburgh, 1995. 47 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Шалашова Марина Михайловна – доктор педагогических наук, доцент, директор института дополнительного образования Московского городского педагогического университета;
e-mail: marinashalashova@yandex.ru

Шевченко Наталья Ивановна – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры профессионального развития педагогических работников Института дополнительного образования Московского городского педагогического университета;
e-mail: nishevch@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Shalashova Marina M. – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Director of the Institute of Additional Education, Moscow City Teachers' Training University;
e-mail: nishevch@mail.ru

Shevchenko Natalia I. – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Educators' Professional Development, the Institute of Additional Education, Moscow City Teachers' Training University;
e-mail: nishevch@mail.ru

БИБЛИОГРАФИЧЕСКАЯ ССЫЛКА

Шалашова М.М., Шевченко Н.И. Корпоративная модель повышения квалификации: подготовка школьных команд педагогов для реализации фгос общего образования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2016. № 2. С. 190-199.
DOI: 10.18384/2310-7219-2016-2-190-199

BIBLIOGRAPHIC REFERENCE

M. Shalashova, N. Shevchenko The corporate model of advanced training: preparing school teams of teachers for the implementation of the fses of general education // Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Pedagogics. 2016. no 2. pp. 190-199.
DOI: 10.18384/2310-7219-2016-2-190-199