

Направления подготовки педагогов к внедрению проектно-дифференцированного обучения

Целикова В.В., старший научный сотрудник лаборатории научно-методического обеспечения проектно-дифференцированного обучения ГБОУ ДПО НИРО, г. Нижний Новгород

В числе ведущих метапредметных образовательных результатов в ФГОС основного общего образования непосредственно выделено формирование у обучающихся основ культуры исследовательской и проектной деятельности. Кроме того, ФГОС декларирует формирование базового и повышенного уровня образовательных результатов, тем самым определяют важность дифференциации обучения, т.е. такой организации учебной деятельности школьников, при которой учитываются их образовательные потребности и способности. Проблема формирования таких образовательных результатов решается через формирование новой профессиональной компетентности учителя, через организацию подготовки педагогов к реализации проектно-дифференцированного обучения (ПДО).

Инновационный характер изменений в системе образования, регламентированных ФГОС, «Законом об образовании РФ», формирует определенное отношение педагогов к данным изменениям, представленное двумя видами готовности к внедрению инноваций:

1. профессиональная готовность («могут»): способность педагога создавать и реализовать инновацию;
2. психологическая готовность («хотят»): позитивная мотивация по отношению к инновации, инновация принята как лично значимая ценность.

На основании такого анализа можно выделить следующие группы педагогов по отношению, в том числе, внедрению ФГОС основного общего образования: инертные, пассивные, активные, успешные (рисунок 9).

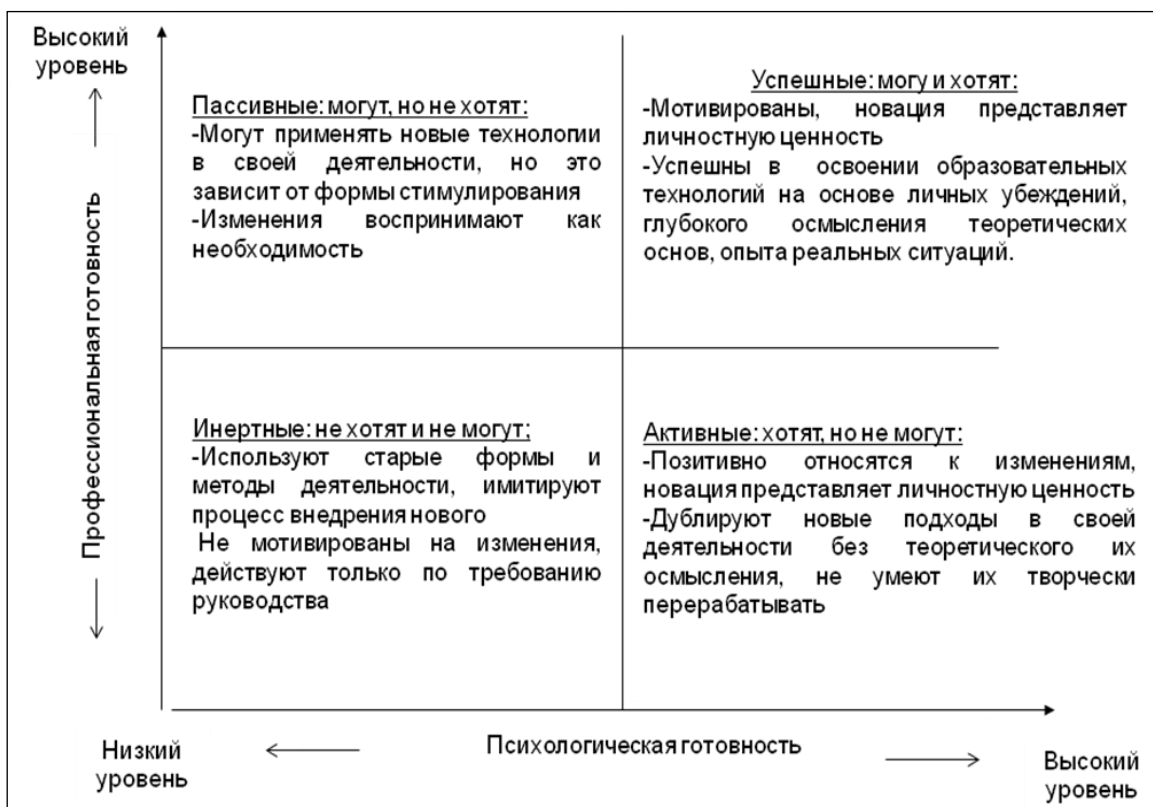


Рис. 9. Типологические группы педагогов по отношению к инновационным изменениям

Оптимальное для внедрения ПДО распределение педагогов по типологическим группам может выглядеть следующим образом: примерно 20% педагогов («успешные») могут выступать методистами/тьюторами при внедрении инноваций; «активные» педагоги, готовы внедрять разработки «успешных» коллег, должны составлять не менее 50% педагогического коллектива; «пассивных» педагогов, которые могут тормозить внедрение из-за своей скептической позиции относительно инноваций, должно быть не более 25%; «инертных» педагогов, которые практически не способны внедрять инновации, может быть не более 5%, чтобы они не смогли повлиять на ситуацию.

Формирование готовности педагога к внедрению ПДО должно происходить и происходит в рамках системы непрерывного образования, которое «Законом об образовании» определяется как «образование в течение всей жизни»¹.

¹ Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", ст.10.

Непрерывное образование может быть представлено следующими формами образовательной деятельности:

- *формальное* образование проходящее в специальных образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (например, ГБОУ ДПО НИРО) и заканчивающееся выдачей общепризнанного свидетельства или диплома;

- *неформальное* образование представляет собой различного рода клубы, лектории, семинары, обычно не сопровождается выдачей документа. В системе регионального образования чаще всего организуется такой вид деятельности муниципальными или школьными методическими службами

- *информальное* образование – индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь человека; приобретение информации через любые источники (библиотеки, СМИ, общение с друзьями, посещение выставок, театра, музеев).

Среди видов непрерывного образования педагогов образования можно выделить:

1. Внешняя подготовка (как правило, относится к *формальному* непрерывному образованию): проводится по программам, которые создают образовательные организации, имеющие лицензию на обучение взрослых, преподавателями данных организаций, на территории данных организаций (по отдельному запросу – на территории муниципального района или школы), в форме курсов повышения квалификации, тьюторских, дистанционных курсов;

2. Внутренняя подготовка (относится к *неформальному и информальному* непрерывному образованию): проводится по программам, созданным самими муниципальными методическими службами или школами, педагогами, руководителями школ, методистами муниципальной методической службы, используя все формы методической работы, включая планы самоподготовки с контролем за результатами.

При выборе между внешней и внутренней подготовкой педагогов при внедрении ПДО необходимо учитывать их особенности:

1. По целям обучения «выигрывает» внутренняя подготовка:

- если внешняя подготовка обеспечивает получение знаний, то внутренняя – предполагает кроме этого также и практический аспект: их освоение и внедрение;

- в рамках внешней подготовки реализуются индивидуальные для каждого участника цели, интересы; в рамках внутренней - единые общешкольные, общерайонные у всей группы;

- при внешней подготовке программы формируются под цели и задачи обучающей организации, рассчитаны на среднестатистического педагога; при внутренней - программы решают актуальные задачи школы, района, адаптируется под конкретные образовательные запросы педагогов школы, района.

2. Управляемость процессом внутренней подготовки выше, чем внешней: при внутренней подготовке группа обучающихся состоит только из педагогов школ, района и используются внутришкольные/внутрирайонные регламенты проведения обучения, в отличие от внешней подготовки, где группа – смешанная, состоящая из педагогов разных школ, районов, и регламент организации и проведения подготовки – внешней обучающей организации, имеющий унифицированный характер.

3. Социально-психологические особенности внешней и внутренней подготовки дают разные и равные возможности для педагогов: внешняя подготовка предоставляет возможность расширения деловых, профессиональных контактов, проверки своей компетентности во внешней среде, знакомство с опытом и проблемами других педагогов; внутренняя подготовка - создание и поддержание единого профессионального информационного поля, командного духа, формирование чувства лояльности, приверженности к школе, району, повышение авторитета педагога в школе, районе.

Общеизвестно, 80% знаний и, что самое главное, опыт люди получают через неформальное обучение на своем рабочем месте, а также при взаимодействии с другими людьми. В связи с этим при организации внутренней подготовке можно использовать технологию «обучение действием» («Action Learning»), состоящую из следующих элементов:

- реальная, актуальная проблема: задача, не имеющая однозначного решения, сложная и комплексная, требующая достаточно много времени на свое решение; в нашем случае - разработка проектных модулей, учебных занятий, модели реализации ПДО в школе;

- «обучение действием» рассчитано на участие заинтересованных людей – тех работников, которые готовы взять на себя ответственность и риск решения проблемы и собственного развития; в нашем случае это - активные и успешные педагоги;

- наличие группы. Обучение - социальный процесс. В “обучении действием” структурированный процесс изучения собственного опыта решения реальной задачи осуществляется параллельно с изучением опыта нескольких других, аналогично мыслящих людей, через задавание вопросов, помогающих каждому участнику рабочей группы прояснить для себя, что он должен делать и как. В нашем случае – это группа разработчиков, осуществляющих разработку проектных модулей, учебных занятий, модели реализации ПДО в школе и группа внутришкольных экспертов, проводящих экспертизу разработок и организующих обсуждение ее итогов;

- собственно обучение: чередование индивидуальных действий по реализации задач с действиями по обсуждению, экспертизе разработок; спланировав на очередном заседании группы определенный шаг в решении проблемы, участник должен будет к следующему заседанию этот шаг реализовать. Таким образом, периоды размышления и обдумывания в группе обязательно чередуются с индивидуальными действиями по реализации запланированных шагов.

Можно предложить следующие формы подготовки для каждой типологической группы педагогов (таблица 13):

Таблица 13.

Формы подготовки педагогов в зависимости от типа группы, к которым они принадлежат

Типологическая группа	Внутренняя подготовка	Внешняя подготовка
Инертные	Обучение (инструктаж) под конкретную задачу освоения новой технологии	Курсы повышения квалификации
Пассивные	1. Рецензирование материалов 2. Индивидуальный план самоподготовки	Дистанционные курсы
Активные	1. Тренинги, семинары, 2. Проблемные, творческие группы 3. Проекты 4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом	Тьюторство (формирование компетентности)
Успешные	1. Мастер-классы 2. Создание/адаптация, апробация и внедрение методических разработок, дидактических пособий	Тьюторство (развитие компетентности)

Таким образом, учет особенностей различных типологических групп педагогов при планировании их подготовки к внедрению ПДО определяет как содержание, так и формы обучения.

Список литературы.

1. Бармин Н. Ю. Образование взрослых в условиях новой экономики: социально-философский анализ : монография / Н. Ю. Бармин. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2010. — 155 с.
2. Лазарев, В.С. Управление инновациями в школе : учебное пособие / В.С. Лазарев. — М. : Центр педагогического образования, 2008. — 180 с.
3. Павлуцкий А.В., Алехина О.Е. "Обучение действием": новый подход к корпоративному обучению и развитию персонала. - "Управление персоналом", №5, 2001. - http://www.businessstuning.ru/training/training_korp/159-obuchenie-deystviem-novyy-podhod-k-korporativnomu-obucheniyu-i-razvitiyu-personala.html
4. Плетенева О.В., Целикова В.В. Проектирование методической работы в образовательном учреждении в условиях модернизации системы образования : Методическое пособие. — Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2012.- 102 с
5. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. — М.: Центр педагогического образования, 2010. — 448 с.
6. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"