

Е. Л. Федорова,
методист учебно-методического кабинета
отдела образования, спорта и туризма
Жлобинского райисполкома

Активные формы работы с педагогами: обучение в деятельности

С помощью каких педагогических средств можно организовать продуктивную работу педагогов, мотивировать их к саморазвитию, интеллектуальной самореализации и, в конечном итоге, способствовать повышению профессионального уровня?

В системе организации методической работы есть большое количество форм и методов, так или иначе ориентированных на профессиональное обучение и развитие. Я соглашусь с классификацией, предложенной А.А. Глинским, согласно которой по степени активности участников формы работы делятся на пассивные и активные. Стимулируют поиск, творческую и исследовательскую деятельность педагогов, ориентированы на зону ближайшего развития педагогов именно активные формы работы. [2, с. 77].

По мнению А. И. Жука процесс учения должен дать определенный внешний продукт – знание. Процесс усвоения не имеет этого внешнего продукта, а приводит к появлению у индивида нового способа деятельности, новой способности.

Таким образом, если в учебном процессе создаются условия для проявления деятельности усвоения, то он организован в активных формах, и методы обучения можно считать активными [3, с. 55].

В работе с педагогами, по моему мнению, необходимо придерживаться деятельностного подхода, который основан на том, что психика человека неразрывно связана с его деятельностью и ею же обусловлена. Согласно этому подходу целью обучения является не вооружение знаниями, не

накопление их, а формирование умения действовать со знанием дела [4, с. 38].

В эмпирическом плане профессиональная компетентность характеризуется готовностью работника образования к решению профессиональных задач разного уровня сложности в динамических условиях кооперативной профессиональной деятельности в сфере образования [3, с. 41.] Иными словами – это готовность специалиста к выполнению профессиональных обязанностей, к деятельности в сфере своей профессии. Профессиональная компетентность может быть обнаружена и оценена лишь в ситуации разрешения работником проблем профессиональной деятельности или решения им сложных задач, требующих доопределения условий и поиска недостающей информации [6, с. 83]. Существуют различные подходы к структуризации и классификации профессиональной компетентности [1, 3, 5, 7, 8, 9, 10]. Рассмотрим компетентности, на развитие которых можно повлиять в процессе методической работы (таблица 1).

Таблица 1. Группа компетентностей (по Введенскому В. Н.)

Группа компетентностей	Примеры компетентностей, развиваемых в процессе методической работы
I. Коммуникативная (показатель информированности педагога о целях, сущности, средствах, особенностях педагогического общения)	1) эффективное конструирование прямой и обратной связи с другим человеком; 2) установление контакта с коллегами по работе, обучающимися; 3) умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми; 4) умение убеждать, аргументировать свою позицию; 5) владение грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов своей работы; 6) способность к нестандартному творческому решению педагогических задач
II. Информационная (объем информации о себе, об обучающихся и их родителях, об опыте)	1) эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптация к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям; 2) формулировка учебной проблемы различными

работы других педагогов)	информационно-коммуникативными способами; 3) квалифицированная работа с различными информационными ресурсами, готовыми программно-методическими комплексами; 4) регулярная самостоятельная познавательная деятельность, готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности, использование компьютерных и мультимедийных технологий
III. Регулятивная (наличие умений управлять собственным поведением)	1) умение управлять собой (собственным поведением); 2) самоорганизованность (целеполагание, планирование, мобилизация и устойчивая активность, оценка результатов деятельности, рефлексия)
IV. Интеллектуально-педагогическая (умение применять имеющиеся знания для установления педагогически целесообразных взаимоотношений)	1) умение расчленять педагогические явления на составляющие элементы (причины, мотивы, условия, средства и др.), осмысливать каждую часть в связи с целым и во взаимодействии; 2) умение находить основную педагогическую задачу и способы ее оптимального решения; 3) гибкость и критичность мышления
V. Операциональная (прогностические, проективные, организаторские, предметно-методические навыки, необходимые для осуществления профессиональной деятельности)	1) прогнозирование развития коллектива, личности, педагогического процесса; 2) отбор содержания, форм, методов и средств педагогического процесса в их оптимальном сочетании (в рамках одного занятия или цикла занятий); 3) умение определять «зону ближайшего развития» учащихся; 4) умение адаптировать технологии преподавания к возрастным особенностям обучающихся, уровню их подготовленности; 5) создание проблемных ситуаций для развития познавательных процессов; 6) стимулирование познавательной самостоятельности и творческого мышления; 7) сочетание теоретического знания предмета с пониманием возможностей его практического применения и умение использовать данное знание; 8) умения педагогической импровизации

Суть взаимодействия субъектов образовательного процесса объясняет теория, разработанная американским исследователем Д. Колбом. Достаточно

четко она отражает этапы приобретения и присвоения нового опыта, что делает ее оптимальной при организации занятий с педагогами (актуализация опыта, критическое осмысление практического опыта, интеграция в личную систему понятий, проверка полученных выводов на практике) [4, с. 195].

Отразить этапы занятия, используемые приемы, обозначить свою деятельность как организатора, деятельность педагогов как обучаемых (участников), можно с помощью технологической карты (Приложение 1).

Рассмотрим некоторые формы работы, позволяющие вовлечь учителей в активную деятельность, тем самым оказывая влияние на развитие профессиональной компетентности педагогов (таблице 2).

Таблица 2. Активные формы работы в соответствии с классификацией Введенского В.Н.

Активные формы работы	Особенность формы работы	Когда использую	Развиваемые компетентности
Мозговой штурм	Позволяет найти новые решения традиционных задач; способ генерирования идей для разрешения проблемы	При подготовке к семинарам, творческим конкурсам, заседаниях школы молодого учителя	I (4, 5, 6) II (2) III (1) IV (2, 3) V (5, 6, 7, 8)
Активная лекция	Позволяет актуализировать знания педагогов по теме, погрузить в новые знания	На заседаниях районного методического объединения, семинарах (при большом количестве педагогов)	I (4, 5, 6) II (1, 2, 3, 4) III (2) IV (1, 2) V (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)
Деловая игра	Позволяет имитировать реальные условия, отрабатывать конкретные специфические операции. Активизирует творческую инициативу учителей, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и	В рамках заседаний методических формирований, семинаров	I (1, 2, 4, 5, 6) II (1, 2) III (1, 2) IV (1, 2, 3) V (2, 3, 5, 6, 7)

	выработки профессиональных умений		
Тренинг	Позволяет получить новые либо отработать имеющиеся навыки и умения в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий	При проведении семинаров, заседаний районного методического объединения как самостоятельная форма методической работы, и как методический прием	I (1, 2, 3, 4, 5, 6) II (1, 2, 3) III (1, 2) IV (1, 2, 3) V (2, 3, 4, 5, 6, 7)
Педагогическая мастерская	Активизирует творческую инициативу учителей, позволяет создать атмосферу сотворчества в общении, дает возможность для самооценки каждого участника	В рамках заседаний методических формирований, семинаров	I (1, 2, 4, 5, 6) II (1, 2, 3) III (1, 2) IV (1, 2, 3) V (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)
Методический фестиваль	Обмен опытом, представление педагогических находок и идей	Как самостоятельная форма методической работы	I (4, 5, 6) II (1, 4) III (1, 2) IV (2, 3) V (7, 8)

Каждая из описанных выше форм работы предполагает использование определенных методов, приемов, заданий, обеспечивающих активную деятельность педагогов. Конкретные методы, приемы, задания, применяемые на определенных этапах занятия, представлю в таблице (Приложение 2).

Задачу методиста вижу в создании условий для проявления педагогами инициативы. Разумное сочетание разнообразных приемов, методов в рамках активных форм работы позволяет организовать деятельность участников так, что они вместе с новыми знаниями двигаются к самостоятельному поиску новых решений. При организованной таким образом методической работе, оказывается влияние на развитие профессиональной компетентности педагогов через вовлечение их (учителей) в активную деятельность.

Следует отметить, что успешное применение активных форм работы, способствующих развитию профессиональной компетентности педагогов, возможно при соблюдении следующих условий:

- готовности методиста и сформированности у методиста умений для применения активных форм работы;
- наличии положительной внутренней мотивации педагогов к саморазвитию, совершенствованию педагогической деятельности;
- обеспечении эффективного взаимодействия педагогов в межкурсовой период.

Подводя итоги, можно выделить ряд положительных черт использования активных форм работы со взрослыми.

Методист как организатор данной деятельности получает возможность саморазвития, освоения нового опыта профессионального взаимодействия.

Педагоги знакомятся с передовым педагогическим опытом, современными формами, методами организации учебной деятельности путем глубокого погружения в проблему. Имеют возможность освоения нового опыта профессионального взаимодействия, развития навыков общения в группе, принятия нравственных норм и правил совместной деятельности, развития навыков анализа и самоанализа на рефлексивном этапе занятия, развития способности идти на компромисс, повышения или стабилизации самооценки и, как следствие, повышения профессиональной компетентности.

Обобщая полученные результаты, можно говорить о том, что активные формы работы являются эффективным средством повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.

Литература:

1. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога [электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.portalus.ru/modules/shkola/rus_readme.php?subaction=show

full&id=1193142520&archive=1195596785&start_from=&ucat=&

(свободный доступ). – Дата доступа: 19.11.2015.

2. Глинский, А.А. Методическая работа в общеобразовательном учреждении : учеб.– метод. пособие / А. А Глинский; ГУО «Акад. последиплом. образования». – 3-е изд. – Мн. : АПО, 2006. – 128 с.
3. Жук, А. И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: Учеб.-метод. пособие/ А. И. Жук, Н. Н. Кошель. – Мн.: Аверсэв, 2003. – 336 с.
4. Запрудский, Н.И. Педагогический опыт: обобщение и формы представления : пособие для учителя / Н. И. Запрудский. – Минск : Сэр-Вит, 2014. – 256 с. – (Мастерская учителя).
5. Компетентностный подход [электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://docs.google.com/presentation/d/15K81Ntuw0esjz...w0t.../present> (свободный доступ). – Дата доступа: 01.09.2015.
6. Модельная программа подготовки андрагогов : учеб.-метод. пособие / Н. Н. Кошель [и др.]; под ред. канд. пед. наук Н. Н. Кошель. – Минск : АПО, 2011. – 314 с.
7. Справочник методиста. Ч. II / Сост. Е.А. Домбровская Мн.: МГОУМК, 2012. с. 101
8. Шадриков, В.Д., Кузнецова, И.В. Формируем профессиональные компетенции [электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hse.ru/pubs/share/direct> (свободный доступ). – Дата доступа: 09.09.2015.
9. Шадриков, В.Д. Базовые компетенции педагогической деятельности [электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.centre224.narod.ru/uchebnik/kopil_3.doc (свободный доступ). – Дата доступа: 09.09.2015.
10. Янова, М.Г. Структура профессиональной компетентности педагога. Педагогический журнал, № 4, 2012, стр. 63-73

Методический тренинг «Целеполагание как педагогическое условие успешности урока»

Этапы методического тренинга	Содержание этапа	Деятельность ведущего	Деятельность участников
1. Ориентировочно-мотивационный 5 мин	Приветствие, мотивация участников на совместную деятельность, определение правил работы	С помощью притчи мотивирует на работу по выбранной теме, предлагает правила работы	Определяют тему занятия, принимают правила работы
2. Целеполагание 5 мин	Определение темы занятия, создание условий для целеполагания	Побуждает участников к совместной деятельности с помощью беседы	Предлагают варианты цели тренинга
3. Актуализация знаний участников по теме. 5 мин	Выполнение задания «Блиц-опрос»	Предлагает задания для «Блиц-опрос», организует работу по их выполнению, предлагает озвучить ответы.	Предлагают варианты ответов, сверяют с ключом
4. Информационно-деятельностный 2 мин	Мини-лекция, чередующаяся с практическими заданиями в группе: - целеполагание – это ... - цель – это ...	Дает понятие целеполагания, цели, с точки зрения разных авторов. Случайным образом определяет ответственных за работу в группах. Организует обсуждение в группах по теме	Знакомятся с определениями данных понятий, участвуют в обсуждении, ищут ответ на вопрос: что объединяет все эти понятия?
3 мин	- виды и уровни целей с точки зрения Б.Блума, С.С.Кашлева, Ю.А.Конаржевского.	Организует обсуждение в группах по теме	Участвуют в обсуждении, ищут ответ на вопрос: что служит основой для определения

			образовательных (когнитивных, учебных целей)?
5 мин	- классификация уроков на основе дидактической цели (по Т.И.Шамовой)	Предлагает выполнить задание на соответствие: цель урока – тип урока.	Выполняют задание, обоснуют выбор, сравнивают с эталоном
10 мин	- объект, предмет, и действие цели, - формулирование цели на основе требований SMART	Предлагает в качестве раздаточного материала материал «SMART - цель» и разработки уроков (фрагменты). Предлагает выполнить задание – проанализировать цели уроков с точки зрения SMART-подхода. Комментирует задание, консультирует группы в ходе работы.	Выполняют задание – анализ целей урока .
15 мин	- различные подходы к постановке целей, - создание ситуации самоопределения учащихся на личный результат	Предлагает педагогам смоделировать фрагмент урока (этап целеполагания) конкретного урока (тема урока предлагается). Для выполнения задания педагогам предлагается программа, раздаточный материал «Клише для постановки обучающей цели и задач личностного развития»	Выполняют задание
	презентация работ групп	Организует обсуждение	Озвучивают разработанный

		фрагментов урока, предлагает объяснить свой выбор	фрагмент урока, делают выводы о наиболее оптимальных подходах к формулировке цели, объясняют свой выбор
5. Рефлексивный <i>10 мин</i>	Задание «Блиц-опрос»	Предлагает обратиться к ответам на первое задание «Блиц-опрос», проанализировать свои ответы	Анализируют свои ответы
	Осознание участниками приобретенных первичных навыков.	Отвечают на рефлексивные вопросы	Делают выводы о целесообразности этапа целеполагания, способах постановки целей, критериях, предъявляемых к обучающей цели.
	Презентация материалов для практического использования участниками	Раздает участникам тренинга буклеты «Цель – залог успеха»	

Методы, приемы, задания,
применяемые на определенных этапах занятия

Этапы занятия	Содержание этапа	Применяемые методы, приемы, задания	Развиваемые компетентности
1. Ориентировочно-мотивационный	Приветствие, мотивация участников на совместную деятельность, определение правил работы. Определение темы занятия	- притчи, - проблемно-поисковые ситуации с помощью изображений, фото, - метод аналогии (использование материала межпредметного характера), - «Четыре угла»	I (1, 2) II (2) III (1, 2) IV (1, 2, 3) V (3, 4)
2. Целеполагание/ целепринятие	Выстраивание алгоритма совместной деятельности в соответствии с темой, создание условий для целеполагания/целепринятия	- объявление цели одновременно с темой, - сообщение цели в виде проблемного задания, - указание цели занятия на доске, в презентации (сегодня на занятии мы ...), - «Ассоциативный ряд», - структурно-логическая схема изучения явления, процесса, ... - постановка цели через показ конечного результата занятия	I (1, 2) II (2) III (1, 2) IV (1, 2, 3) V (1, 3, 5, 6)
3. Актуализация знаний участников по теме.	Выполнение задания(й)	- «Блиц-опрос», - «Лови ошибку», - «Третий лишний», - «Мозговой штурм», - «Знаю – хочу узнать – узнал», - «Логическая цепочка»	I (1, 3, 4) II (3) III (1, 2) IV (1, 2, 3) V (2, 5, 6)
4. Информационно-деятельностный	Организация работы в группах по осмыслению теоретического и практического опыта	- мини-лекция - методы и приемы РКМ (инсерт, кластер, составление рассказа по ключевым словам, фишбоун, ТАСК и др.), - работа с терминами, на	I (3, 4, 5, 6) II (1, 2, 3) III (1, 2) IV (1, 2) V ()

		<p>понимание и анализ информации,</p> <ul style="list-style-type: none"> - использование алгоритма действий (памятки, инструкции) для организации работы с информацией, - задания на соответствие, - презентация работ групп (буклеты, памятки, схемы, «шпаргалки»), - методические приемы «Белые пятна», «Обмен карточками», - выбор роли (тезисмен, герменевтик, схемотехник и др.) 	
5. Рефлекси вный	Осознание участниками приобретенных первичных навыков	<ul style="list-style-type: none"> - возврат к заданиям, выполняемым на 3-м этапе, - ПОПС-метод, - «Составь задание другой группе», - групповая работа по составлению кроссворда, - диалоговое слушание (формулировка вопросов для обратной связи), - «Петербургское письмо» 	<p>I (1, 2) II (2, 4) III (1, 2) IV (1, 2, 3) V (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)</p>