

Специфика реализации ФГОС в старшей школе: профессиональная готовность педагогов

Содержание лекции:

1. Формы и направления методической работы в условиях реализации ФГОС СОО;
2. Командообразование как инструмент методической работы в условиях реализации ФГОС СОО;
3. Формирование профессиональных сообществ обучения.

Формы и направления методической работы в условиях реализации ФГОС СОО

ФГОС ориентирует педагога на результативность его деятельности, эффективность осуществляемых им действий, поэтому в своей контрольно-оценочной деятельности он должен точно и объективно давать оценку достижениям обучающихся. Оценивание должно происходить по принципу не «лучше всех в классе», а по объективным знаниям и умениям ученика. Оцениваются не способности ученика и не только уровень усвоенных им знаний, а умение пользоваться ими на практике. А также многие другие качества, обозначенные в требованиях ФГОС. В процессе оценки должно сложиться целостное, а не разрозненное представление об учебных достижениях ребенка.

ФГОС СОО изменяет соотношение самостоятельной деятельности обучающихся и их деятельности под руководством педагога. Новые подходы в образовании изменили систему и характер взаимоотношений педагога с обучающимися. Увеличилась доля самостоятельной познавательной деятельности учащихся. Стала больше информативность учебного материала, что привело к активизации деятельности учеников: увеличилось количество учебно-практических работ. На занятиях учащиеся анализируют полученную информацию, обсуждают варианты, решают учебные задачи, ставят опыты, пишут и презентуют рефераты, доклады. Методическая же база учителя при этом недостаточна.

Новые «повороты» в деятельности учителей также вызваны необходимостью тьюторского сопровождения обучающихся, организации их проектной и исследовательской деятельности, социальных практик и профессиональных проб.

Методическая деятельность в школе может быть представлена в виде нескольких сервисов.

Таблица 1

Основные сервисы методической службы школы

Сервис	Цель	Сервисные средства
Предметно-методический (основной)	Внедрение эффективных технологий, форм, методов, приёмов обучения и воспитания. Разработка персональных траекторий профессионального развития педагогов Сопровождение молодых специалистов	Педагогические советы Теоретические семинары Семинары-практикумы Мастер-классы Малые педагогические советы по параллелям, классам Портфолио педагога Наставничество для молодых педагогов Сетевая папка для педагогов
Маркетинговый	Исследование запросов родителей обучающихся на образовательные услуги, предоставляемые школой. Прогнозирование изменений образовательного процесса, адекватных изменениям внешней среды	Анкетирование обучающихся, родителей, социальных партнеров. Исследования организационной культуры школы. Изучение рынка труда. Внешняя (независимая) оценка деятельности школы
Консалтинговый	Индивидуально-методическая поддержка в режиме консультирования и коррекции	Консультирование педагогов в решении актуальных профессиональных проблем. Оказание адресной методической помощи педагогам Экспертиза образовательных программ, методических, творческих разработок

Библиотечно-методический	Повышение востребованности библиотечно-информационного фонда образовательной организации, медиаматериалов, методических материалов, электронной библиотеки для повышения профессионального мастерства педагогов	Действующий библиотечно-информационный центр Наличие УМК по предметам Медиабиблиотека Электронная библиотека
Мониторинговый	Получение аналитико-диагностической информации о профессиональных качествах и дефицитах педагогов. Контроль состояния и результативности образовательного процесса	Система школьного мониторинга. Самообследование. Опрос участников образовательного процесса. Внешняя и внутренняя оценка качества образования

Рекомендуется реализовать и другие **направления методической работы:**

1. разработка плана коррекции профессиональных дефицитов педагогов;
2. руководство выбором педагогов тем для самообразования и организация административного контроля за процессом их разработки и освоения;
3. создание проблемно-творческих групп по актуальным направлениям реализации ФГОС;
4. создание информационной базы, дающей возможность учителям преодолевать профессиональные дефициты, появляющиеся в процессе реализации ФГОС СОО. Это может быть разноплановая информация - лучшие сценарии и конструкты занятий, эффективные образовательные технологии, методы, приёмы обучения, средства наглядности, перспективно развитие фондов цифровых образовательных ресурсов, формирование интерактивного электронного контента по всем учебным предметам и курсам внеурочной деятельности;

5. обеспечение преемственности в образовательной деятельности на всех уровнях общего образования по освоению и реализации требований ФГОС;

6. обмен опытом в формате круглых столов, открытых уроков, внеклассных мероприятий и др.

Рекомендуемые формы методической работы, позволяющие преодолевать профессиональные затруднения педагогов общеобразовательных организаций в процессе реализации требований ФГОС:

1. организация консультаций для педагогов, создание методических указаний, памяток;

2. выставки методических разработок, аукционы методических идей, построенных на презентации инноваций, способствующих реализации требований ФГОС;

3. практикумы (семинары-практикумы, деловые игры и т.п.) по использованию эффективных образовательных технологий, которые способствуют развитию у педагогов умений использовать в повседневной практике изученных ими современных методических приемов и средств обучения;

4. педагогические мастерские, в процессе работы которых педагоги не только подробно знакомятся с педагогическими инновациями, но и применяют их на учебных занятиях. Во время действия педагогических мастерских часто рождаются новые подходы и к традиционным приемам обучения;

5. проведение педагогических тренингов. Целью указанного вида методической работы является отработка специфических профессиональных педагогических приемов. В рамках тренингов можно рассматривать педагогические ситуации, подготовить раздаточный материал, использовать технические средства обучения;

6. кейс-технология – интерактивная технология обучения, с помощью которой педагоги формируют у обучающихся личностные качества, применяя анализ для решения реальной или смоделированной проблемной ситуации. Кейс,

как правило, содержит описание реальной ситуации и предназначен для выработки у обучающихся навыков анализа информации, учит ее обобщать, формулировать проблемы и искать оптимальные варианты их решения, пользуясь определенными критериями. Кейсовая технология – это обучение действием. Суть кейс-метода состоит в том, что в процессе самостоятельной деятельности обучающиеся усваивают необходимые знания и приобретают недостающие умения. В конечном итоге это приводит к тому, что происходит формирование профессиональных компетенций;

7. метапредметная неделя (не путать ее с межпредметной). В процессе ее проведения педагоги решают универсальные проблемы, присущие всем без исключения учебным предметам. К ним относятся: развитие профессиональных компетенций педагогов; развитие у обучающихся метапредметных навыков и познавательного интереса; пополнение методического банка лучшими педагогическими приемами формирования метапредметных умений.

В практике деятельности образовательных организаций также выделяются другие **формы методической работы**, среди которых: методическая декада, методический фестиваль, методический калейдоскоп, методический ринг, деловая игра, педагогический КВН, профессиональная выставка, защита проекта, методический мост, методические дебаты, педагогические чтения, научно-практическая конференция, ярмарка методических идей, час коллективного творчества, методическая гостиная.

Командообразование как инструмент методической работы в условиях реализации ФГОС СОО

Одним из важнейших механизмов развития профессионального потенциала педагогов внутри образовательных организаций (внутрикорпоративное повышение квалификации) является **командообразование**.

Команда – это автономная группа профессионалов, создаваемая для оперативного, эффективного решения актуальных задач.

Отличительной особенностью команды является немногочисленность участников. По мнению Эдварда Лолера, в идеале команда должна включать 5-9 человек.

Формы командообразования и командной работы, востребованных в условиях введения ФГОС СОО:

- профессиональные сообщества обучения (ПСО);
- творческие (проблемные, проектные) группы;
- кураторская методика;
- технология (подход) Lesson Study;
- фасилитация и модерация работы в группах;
- технология World cafe (Мировое кафе).

Данные направления командной работы не являются взаимоисключающими, а могут дополнять, взаимно обогащать друг друга.

Формирование профессиональных сообществ обучения

Формирование профессиональных сообществ обучения (ПСО) предполагает объединение специалистов, которые договариваются о встречах с определенной целью, на регулярной основе и на определенное количество времени. В таких сообществах происходит командное обучение, оценка профессиональной деятельности, её планирование и рефлексия.

В результате образуется среда сотрудничества, в которой педагоги могут свободно обмениваться проблемами и способами их решения, ставить цели по совершенствованию мастерства преподавания, результатом чего становится улучшение образовательных результатов обучающихся.

Деятельность таких сообществ сосредотачивается на образовательных результатах, индикаторах образовательных успехов и лучших практиках. Это инструмент, с помощью которого педагоги и образовательные организации могут расти профессионально, используя свой внутренний потенциал.

Цель такого сообщества, прежде всего, помочь всем членам команды стать более осведомленными в решении профессиональной проблемы (решением которой станет улучшение образовательных результатов обучающихся) через групповое или индивидуальное исследование, ход и результаты которого обсуждаются всей командой.

Объединение педагогов в мобильные *творческие (проблемные, проектные) группы* происходит для решения конкретной проблемы, связанной с образовательным процессом, улучшением качества образования. В условиях введения ФГОС СОО это могут быть, например, проблемы эффективного формирования универсальных учебных действий и личностных результатов образования. Такие группы создают на один учебный год или более длительный срок. При этом их деятельность привержена проектному подходу с присущими ему особенностями: чёткое целеполагание, ориентация на конкретные результаты работы, опора на конкретные ресурсы, учёт рисков, конкретизация сроков всех видов деятельности. Такую группу можно назвать методическим объединением, только создано оно будет не по предметному, а по проблемному принципу, т.е. для решения конкретной методической проблемы (проблем).

Проблемные группы могут заниматься вопросами духовно-нравственного воспитания, формирования здорового образа жизни обучающихся, организацией внеурочной деятельности, вопросами организации профильного обучения; творческие группы – созданием рабочих программ, авторских программ внеурочной деятельности, модификацией учебных программ, а также проведением школьных, муниципальных (городских) и другого уровня методических конкурсов для педагогов и обучающихся и т.д.

Состав групп закрепляется соответствующими локальными актами (приказами). Во главе каждого такого сообщества назначается руководитель из числа наиболее опытных, компетентных педагогов или руководящих работников образовательной организации.

1. Фасилитация и модерация - это групповая работа, направленная на выяснение и последующее достижение обозначенных целей. В переводе с английского facilitate означает «облегчать, содействовать, помогать», moderate - «умерять, смягчать, сдерживать». Процесс фасилитации позволяет повысить результативность групповой работы, способствует появлению интереса педагогов к коллективной деятельности и дает возможность раскрыть их творческий потенциал. **Фасилитация применяется** для организации продуктивного взаимодействия сотрудников образовательной организации, дает возможность создать необходимые условия для групповой работы, помогающих полностью вовлечь участников в групповую работу, в процессе которой активизируется и раскрывается потенциал группы, создавая благоприятный морально-психологический климат.

Фасилитатор не выполняет функции контролера над содержанием деятельности, он придерживается нейтральной позиции. Его задача заключается в контроле процесса деятельности, тайм-менеджменте и управлении групповой динамикой.

Деятельность модератора предполагает контроль не столько над процессом, сколько над содержанием деятельности, часто он является экспертом и имеет право самостоятельно ориентировать группу на принятие конкретного решения. Модератор отличается от фасилитатора тем, что должен обладать более глубоким пониманием содержания групповой работы.

Т. Ю. Базаров, считает ведущими **функциями модератора** при организации групповой работы следующие:

- конкретизацию приоритетной проблемы, уточнение ведущего вопроса;

- мотивацию членов группы на предложение вариативных идей и оригинальных точек зрения для обеспечения вариативности принимаемых решений;
- расширение креативности предложений;
- ликвидацию предполагаемых ошибок в дискуссии, проверку убедительности используемой аргументации и всего выступления в целом;
- принятие разнообразия точек зрения сотрудников, структурирование информации, сравнительный анализ её, интегрирование различных мнений;
- разработку и предложение единой модели для принятия решения, которую приняли бы все участники обсуждения;
- требование групповой и индивидуальной ответственности за высказывания и принятие окончательного решения.

Таким образом, *модератор может выступать посредником между педагогами*. Он регулирует их взаимоотношения, инициирует работу по подготовке мероприятий, направленных на их профессиональное развитие, принимает участие в деятельности созданных по его инициативе педагогических сообществ. Более эффективным будет принятое решение, если модерирование будет проводить руководитель методического объединения, педагог-«стажист» или авторитетный член управленческой команды.

При использовании технологии модерации часто используются *модерационные карты*. Так называются самоклеящиеся цветные карточки разного размера и формы. Современные технологии применения модерационных карт позволяют оперативно получить информацию о проблеме, определить приоритеты, систематизировать информацию, выявить взаимосвязи между разными частями проблемы.

2. Lesson Study – одна из эффективных форм профессионального взаимодействия педагогов, которая позволяет им рассматривать занятие с позиции обучающегося и совместно работать над качеством преподаваемого материала. В процессе реализации этой технологии происходит подготовка,

проведение и анализ занятий. В результате качество каждого последующего занятия из определённого педагогами цикла становится лучше.

Практика показывает, что Lesson Study помогает совершенствоваться как опытным, так и начинающим педагогам, поскольку в результате совместного планирования, наблюдения и анализа они формируют «совместное представление» об образовательном процессе. Данный подход позволяет наблюдать процесс обучения и развития обучающихся, а также увидеть разницу между тем, что запланировано и тем, что происходит на занятии. Таким образом, планируя совместно занятия, педагоги стремятся выбирать самые эффективные методы, приемы и технологии.

Алгоритм Lesson Study можно кратко описать следующим образом:

Шаг 1. Сформированная из педагогов школы группа единомышленников находит некоторую проблему, связанную с обучением, которую важно решить на предстоящем уроке.

Шаг 2. Члены группы определяют конкретную тему для планирования, разрабатывают занятия совместно, определяют цель, задачи и вырабатывают измеримые характеристики, указывающие на достижение цели.

Шаг 3. Из учебной группы, в которой планируется проведение занятия, выбирают трех среднестатистических учеников из разных групп разного уровня обученности: хорошо успевающего, среднего и отстающего. В связи с этим цель будет не универсальной для всего класса, а дифференцированной для каждого из выбранных учеников.

Шаг 4. Во время проведения урока присутствующие ведут наблюдение и фиксируют реакции, промахи и успехи выбранных обучающихся по специально разработанной форме.

Шаг 6. По окончании урока проводится анализ, эта же группа учителей планирует следующий урок, направленный на решение избранной проблемы, и процесс повторяется

Шаг 7. Проводится третье занятие, после чего группа переходит к решению следующей проблемы.

3. Кураторская методика, основные шаги которой заключаются в следующем:

Шаг 1. *Выбор педагогов.* Подбираются педагоги с равным статусом и примерно одинаковым авторитетом. Для фокусировки на метапредметных результатах образования, преподаватели должны вести разные предметы. Равнозначность статуса позволит педагогам не переходить границу в сторону ментора или ученика.

Шаг 2. *Подбор куратора для пары.* Для этого лучше всего подойдут пользующиеся авторитетом педагоги, члены администрации, психолог, руководители школьных методических объединений. Важно, чтобы куратор был методически «подкованным», опытным в рассматриваемой (изучаемой) проблеме. Причём, сам куратор на уроках (занятиях) не присутствует, а обучающиеся педагоги учатся не у куратора, а друг у друга.

Шаг 3. *Формулировка задания для педагогов.* Один преподаватель проводит урок, второй наблюдает за выполнением определенного задания, например, формирование УУД у учащихся, фиксирует все происходящее по определенной форме. Затем их роли меняются.

Шаг 4. *Обсуждение итогов занятия в присутствии куратора.* Анализ урока проводится не позднее, чем в течение 48 часов с его окончания. В процессе разбора занятия отмечаются его достоинства и недостатки. Роль куратора заключается в том, чтобы сохранялся конструктивный настрой, и педагоги осознанно высказывали свои наблюдения, критику и похвалу. По окончании данного этапа проводится тренинг по отработыванию неудавшихся элементов урока и совершенствованию своих навыков. После этого отработывается следующий аспект занятия.

Шаг 5. *Постепенное усложнение взаимодействия между участниками*

Пара - это неустойчивая структура, участники эксперимента могут перестать вести осознанное наблюдение, понадеявшись на куратора. Группы из трех и более педагогов продуктивнее. В них могут быть установлены определенные этические нормы, куратор может изменять состав пар, при условии соблюдения их равных статусов.

Практика показывает, что *кураторская методика и подход Lesson Study приводят к тому, что педагоги:*

- осознают главную свою задачу, которая заключается в планировании деятельности обучающихся на уроке, построенном на принципе личностно-ориентированного дифференцированного обучения;

- стремятся видеть каждого ученика на занятии, повышают его мотивацию к получению знаний, формируют интерес к приобретению знаний, активность, что обеспечивает результативность обучения;

- более эффективно начинают работать со всеми группами учеников: сильными, средними, слабыми;

- учатся плодотворно, целенаправленно и постоянно работать во взаимодействии с другими педагогами, что помогает совершенствовать профессиональное мастерство;

- видят свои профессиональные дефициты, которые не дают возможности повысить результаты собственной деятельности.

4. World cafe (Мировое кафе) - метод сфокусированного неформального обсуждения злободневных проблем, который используется педагогами всех стран.

В методической работе в условиях введения ФГОС СОО данная технология может применяться для:

- обозначения и продуктивного решения комплексных проблем образования,
- решения нескольких животрепещущих вопросов одновременно,
- принятия нестандартных решений,
- объединения нескольких точек зрения,

- планирования групповой работы,
- анализа эффективности результатов проекта, конференции, обучения, учебного года,
- обмена опытом.

Методическая значимость «Мирового кафе» достаточно высока: с его помощью за небольшой промежуток времени можно достаточно легко добиться взаимопонимания с разнообразными людьми, вызвать интерес к конкретной работе, возможно, преодолеть взаимную неприязнь.

Доброжелательный морально-психологический климат, неформальные отношения, дружеский настрой приводят к открытости отношений, доброжелательности. В такой атмосфере хорошо думается, она помогает зарождению инновационных идей, уменьшает недоверчивость, снимает страх неуверенность в себе. Во время встречи в World cafe собеседники часто ведут беседу неофициально, за чашечкой чая или кофе.

Работа кафе проходит чаще всего в краткий промежуток времени – от тридцати минут до двух- трех часов. Продолжительность работы зависит от сложности решаемого вопроса и количества присутствующих. В качестве ведущего не обязательно приглашается крупный специалист. Ему не нужна специфическая подготовка, но он обязательно должен уметь соблюдать тайминг и своевременно и грамотно инструктировать участников.

Работа проходит в несколько этапов:

Шаг 1. Инструктаж занимает не более 3-6 минут. Ведущий знакомит участников со спецификой работы, рассказывает правила и озвучивает предполагаемый результат. Из числа участников создается несколько малых групп в количестве 3-6 человек. Количество групп зависит от количества решаемых проблем или рассматриваемых ситуаций.

Шаг 2. Перед началом дискуссии в каждой группе выбирают «хозяина стола». Он получает дополнительные инструкции. Его объявляют хранителем знаний группы, обязывают фиксировать все, что будет

происходить. Он должен будет следить, чтобы никто не уклонялся от работы, и передавать накопленную информацию другим группам. Его предупреждают, что критика идей недопустима.

Шаг 3. Всем группам выдается лист флип-чарта и маркер для фиксирования предложений. На каждую проблему выдается свой лист. Участники могут записывать свои идеи на стикерах и впоследствии приклеивать их на флипчарт.

Шаг 4. Для того чтобы найти ответ на вопрос, участникам нужно определенное количество времени. Время нормируется. Учет его ведет «хозяин стола». Сложность проблемы определяет временной отрезок. Время не должно составлять менее 20 минут, поскольку нужно время на обдумывание. Больше 30 минут давать нецелесообразно, эффективность работы падает.

Шаг 5. По истечении времени участники меняются столами, переходя от одного к другому по часовой стрелке. «Хозяин стола» не переходит, он принимает новую команду за «своим» столом и знакомит ее с информацией, полученной от предыдущей команды. Новая команда включается в обсуждение новой для нее темы. Все идеи фиксируются на листе данного стола. Для записи используются маркеры другого цвета. Сегодня уже существуют компании, специализирующиеся на изготовлении и реализации оборудования для «Мирового кафе». Интересны бумажные скатерти для круглых столов, на которых отмечены секторы по количеству команд, запись можно вести прямо на скатерти, поэтому никакие листы не выдаются. Продолжительность этого этапа обычно 10-20 минут.

Шаг 6. После этого снова следует переход команд со сменой столов. Переходы совершаются по команде ведущего. Столов может быть несколько в пределах 5-ти. С каждым следующим переходом время обсуждения сокращается. Соответственно, на третьем этапе не превышает 7-15 минут, а далее - 5-ти минут.

Шаг 7. После выполнения всех заданий команды возвращаются за свои столы, с которых они начинали обсуждение. Происходит подведение итогов, во

время которого идеи систематизируются и анализируются, выводы, сделанные командами, оформляются наглядно на листах флип-чарта или специальных фасилитационных досках. Например, ведущий обозначил 5 ключевых идей.

Презентацию результатов обсуждения идей группы проводит «хозяин стола». После презентации начинается общее обсуждение.

Следовательно, соблюдение правил, четкость ведения процедуры формируют соответствующую атмосферу «World safe».

Для того чтобы за непродолжительное время собрать информацию, объединить интеллектуальные возможности нескольких человек, поставить вопросы и найти на них ответы, необходимо соблюдать следующие условия:

1. *Не выходить за периметр контекста.* Постоянно возвращаться к цели мероприятия, как бы далеко за рамки обсуждаемой проблемы Вы бы не выходили. Уметь обозначить приоритетные вопросы для обсуждения. Для достижения объективных результатов нужно заручиться согласием на участие в мероприятии людей, обладающих оперативной информацией.

2. Многое зависит от созданной хозяевами атмосферы: *гостям должно быть уютно и комфортно, они должны смело высказывали свое мнение, не боялись быть не понятыми.*

3. *Наводящие вопросы должны быть подготовлены заранее,* тогда они помогут вспомнить нужную информацию, повысят мотивацию индивидуумов и активизируют групповую энергетику, станут стимулами речевой активности и коммуникативности участников. Например: «О чем нельзя забывать во время игры? Вы ничего не хотите добавить? Чем Вы можете нам помочь? Что стало гарантом успешности вашей работы? Что бы Вы изменили в своих ответах в следующий раз?».

4. *Использование системы поощрений.* Обеспечение возможности участия в обсуждении всем, кто захотел бы в нем участвовать. Обязательное указывание на ценность каждого мнения, подчеркивание его уникальность.

5. Постоянное проведение обмена мнениями. Предоставление права отдельным участникам переходить от стола к столу. Это сделает возможным раскрытие новых способностей и появления неожиданных решений, получить инсайты, ощутить себя членом команды, без которого успех ее невозможен.

6. Отметка всех мнений: традиционные и креативные. Нужно уметь не только слушать, но и слышать окружающих – это один из важнейших факторов успеха «World cafe». Для участников важно не только высказаться, но и услышать, а главное понять чужую точку зрения, даже если она коренным образом отличается от его мнения.

7. На последнем этапе главное, что должно произойти, это визуальное представление о решаемых вопросах, информация должна быть доступна и понятна каждому участнику. Часто для этого применяются специальные графические шаблоны.

Итак, метод «Мирового кафе» можно использовать как для сбора идей, так и для объединения накопленного опыта. Используйте его для подведения итогов конференции, обмена опытом перед стартом проекта, поиска нестандартного подхода, выявления накопленного опыта в школе. «World cafe» внесет разнообразие в методическую работу, поможет сплотить коллектив и станет еще одним способом результативно пообщаться в неформальной обстановке.

Применение всех вышеописанных форм командной работы может быть обусловлено особенностями каждой образовательной организации – численным составом работников, особенностями организационной культуры, профессиональными качествами и другими факторами внешней и внутренней среды.