Методические рекомендации

по организации внутрифирменного обучения

*(из опыта работы МОУ СШ № 4 г. Переславля-Залесского)*

*Составителb:*

*Телегина Ольга Викторовна,*

*заместитель директора школы;*

*Тёркина Светлана Анатольевна, заместитель директора школы*

В современных условиях обновление содержания образования, широкое использование инновационных педагогических технологий оказывает влияние и на изменение содержания педагогической практики. Учиться, подтверждать и повышать собственную квалификацию педагогам приходится непрерывно. Этим обусловлена объективная необходимость профессионального образования педагогических кадров.

Наиболее перспективным обучением, приемлемым как для педагогов, так и для школы в данных обстоятельствах является внутрифирменное обучение.

Достоинством внутрифирменного обучения является наличие единого учебно-методического пространства для учителей разных предметов, что способствует решению приоритетных направлений развития образования на уровне школы.

Одной из наиболее эффективных форм внутрифирменного обучения является обучение на рабочем месте в процессе работы, то есть в школе. Эта форма подготовки является наиболее оперативной, т. к. обеспечивает тесную связь непосредственно с процессом деятельности педагогов.

Считаем целесообразным выстраивать процесс обучения в определенном порядке: планирование – содержание – результат – рефлексия.

На стадии планирования обучения педколлектива происходит определение потребности в обучении кадров, определение целей обучения, определяются задачи внутрифирменного обучения, результат обучения, составляется план мероприятий. Далее разрабатывается содержательный компонент обучения, определяются критерии для проведения анализа полученных результатов. В заключении проводится рефлексия профессиональной деятельности, подготовка материалов для распространения.

Таким образом, такой формат обучения педагогов предполагает несколько этапов.

На 1 этапе происходит рефлексия учителем актуального уровня готовности к решению той или иной проблемы.

На 2 этапе учитель включается в разработку вариантов решения той или иной проблемы, в рамках создаваемого во время обучения временного профессионального сообщества. На этом этапе происходит «проживание» учителем предлагаемых вариантов, предполагаются изменения его профессиональной деятельности.

На 3 этапе осуществляется профессиональная деятельность учителя по апробации предварительного проекта, составленного на втором этапе; фиксация положительных и отрицательных результатов. На этом этапе учителя, входящие во временную команду профессионалов, знакомятся с опытом своих коллег, обмениваются полученными результатами.

На 4 этапе происходит анализ полученных результатов, рефлексия профессиональной деятельности, подготовка материалов для распространения.

Реализация такого плана внутрифирменного обучения педагогов, позволяет:

* изучить сущность понятия «функциональная грамотность», общие подходы к формированию и оценке функциональной грамотности школьников, познакомиться с технологиями формирования функциональной грамотности;
* ознакомиться с инструментарием для проведения оценки функциональной грамотности школьников;
* получить опыт проведения исследования функциональной грамотности (проведение, оценивание и анализ результатов диагностических работ обучающихся);
* изучить особенности заданий для формирования и оценки функциональной грамотности и требования к их составлению
* создать и апробировать диагностические материалы, направленные на формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся. (В нашей школе был составлен план внутрифирменного обучения педагогов: круглогодичный семинар «Функциональная грамотность: новый вызов» Приложение 1)).

Такой план создавался специально для удовлетворения потребностей школы и ориентирован на развитие компонентов профессиональной компетентности сотрудников (педагоги, психологи, логопеды, социальный педагог и администрация школы) и подготовку их к изучению и внедрению инноваций в области формирования у школьников функциональной грамотности.

Наиболее продуктивными, с точки зрения организации деятельности педагогов, являются преимущественно практические занятия, дискуссии, деловые игры, кейсы, решение конкретных задач и проблем, мастер-классы, круглые столы и др.

Это можно сделать посредством организационно-деятельностной игры (ОДИ далее). ОДИ – это форма организации деятельности, ориентированная на совместный поиск оптимального решения.

Техника проведения игры сводится к следующему. Выбирается тема, которая исходит из «болевой ситуации», сложившейся на данный момент.

В нашем случае остановимся подробнее на проведении одной из таких игр на семинаре «ФГ: новый вызов».

ОДИ строится по схеме, состоящей из трех этапов.

К ним относятся:

* игровой замысел (установочный семинар, если ОДИ проходит не в один день, а в несколько, два или три) или доклад с познавательным содержанием (что отличает ОДИ от игр вообще));
* игровые действия по четко очерченным правилам (работа в группах);
* разбор результатов работы групп (итоговый результат, оформление продукта деятельности + рефлексия).

Начинается ОДИ традиционно – с установочного доклада руководителя игры (это обычно замдиректора, директор или рук школьного МО) и содокладов, которые готовятся в группах. Но постепенно (благодаря, прежде всего, непрерывной рефлексии содержания и хода игры, а также «вбросам» элементов СМД-методологии (системо-мыследеятельностная методология), то есть обращение к слушателям с некоторыми вопросами заданиями, происходит полное погружение в проблему. (Приложение 2)

Так, наш семинар мы начали с вопросов:

***Образование XXI века – образование «в тумане»***

**Чему** учить? **Какими ресурсами** учить? **Ради чего и кого** учить?

**Чему и как** учить? Как учить результативно?

Далее игортехник, приводит текст, в содержании которого имеются ответы, выходящие на тему нашего разговора о функциональной грамотности.

Таким образом, игротехник опять вбрасывает вопросы ЧТО такое ФГ?. ЗАЧЕМ ее формировать? И КАК это делать? И предлагает разбиться на три произвольных группы (варианты деления на группы могут быть абсолютно разными (мы делаем, например, при входе в зал раздаем цветные квадратики, или тематические картинки, или конфеты или предлагаем поделиться на группы, так, чтобы количество человек было не больше 7 и не меньше 6. Все завистит от количества участников).

Игротехник предлагает выяснить Что такое «функциональная грамотность»?**,** оттолкнувшись от понятий "личность", "функционировать", "грамотность".

Задание для 1 группы: Используя каждую букву слова "личность" записать личностные качества. (2 мин, высказывают своё мнение)

*- Любознательность, инициативность, человечность, нестандартность, ответственность, самостоятельность*

Задание для 2 группы: Подобрать слова-синонимы к слову "функционировать". *- Работать, действовать, внедрять, применять...*

Задание для 3 группы: Дайте определение слову "грамотность".

- Грамотность  — степень владения человеком навыками письма и чтения на родном языке; фундамент, на котором можно построить дальнейшее развитие человека.

Далее участникам предлагается опираясь на результаты работы, попробовать сформулировать понятие "функционально грамотная личность".

Игротехник выводит определение Функциональная грамотность.

Затем, игротехник приводит сведения, которые приводят участников игры к пониманию зачем формировать ФГ? Причем приводит не только научные факты и цифры, но и жизненные ситуации.

Далее подводится промежуточный итог, что префразируя Фридриха Ницше «кто знает что и зачем, найдет любое как!

Игротехник опять возвращается к главной идее семинара Новый взгляд на образование – новый вызов.

Здесь игровое пространство переструктуируется, образуются новые рабочие группы (это могут быть предметные МО, межпредметные группы, группы учителей, работающих в одной параллели и др), чтобы приступить к след.этапу игры – поиск оптимальных решений. И даже те, кто был пассивным наблюдателем непроизвольно включаются в коммуникацию с участниками и продуктивно работают в группе.

В новых группах накидывались идеи, для разрешения затруднений в практике, ведь все понимали, что опыта нет.

Далее каждая группа представляет свое видение. Ведется обсуждение.

В заключении участникам предлагается рефлексия в любой форме.

На третьем этапе ОДИ. остается игротехник, представители от групп, и все наработанные материалы обобщаются и представляются в виде предложений о внесении в план методической работы мероприятий, направленных на развитие компетенций педагогов по вопросам формирования ФГ школьников.

При выборе вида организации деятельности педагогов в период внутрифирменного обучения, необходимо учитывать, что важной особенностью ОДИ является проблемно ориентированный подход. Игровой эффект ОДИ основан на сложной, многоуровневой имитации некоторой реальной системы деятельности. Здесь выделяется три основных момента:

* имитация коллективного социального действия (в игре нужно действовать здесь и сейчас);
* проблемно ориентированная коммуникация по поводу этой деятельности, в которой имитируется или предъявляется набор возможных позиций и диспозиций, возможных точек зрения, альтернатив и конфликтов;
* имитация реальности за счет моделирующих средств мышления: понятийных форм, схем, графиков, таблиц, алгоритмов и т. п.

В целом необходимо отметить, что организационно-деятельностные игры в основе своей имеют установку на развитие деятельности, на расширение рамок и границ деятельности. При помощи ОДИ вырабатываются инструменты и средства стратегического управления, адекватных системе деятельности, которая организуется в школе.

Таким образом, внутрифирменное обучение в образовательном учреждении – это система непрерывного обучения педагогов непосредственно на рабочем месте, которое ориентировано на задачи школы, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию учителей.

Наша практика показала, что обязательным условием повышения квалификации на рабочем месте является взаимодействие с коллегами, сотрудничество при выполнении совместных проектов. Так при разработке проектных задач в тесном взаимодействии работали учителя различных предметов. Например, учителя русского языка, литературы, ИЗО составили проектную задачу «Поздравление ко Дню рождения», учителя технологии, музыки, ИЗО составили проектную задачу «Дизайн-карта для номера художественной самодеятельности».

Полезно провести итоговое занятие. Обучение должно завершиться итоговым мероприятием. В нашем случае это круглый стол по обмену мнениями по апробации наработанных материалов в ходе обучения.

Выбранная нами форма внутрифирменного обучения позволяет выделить некоторые преимущества перед традиционными формами повышения квалификации:

* возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
* постоянный характер обучения, т. е. обучение происходит непрерывно в течение всей профессиональной карьеры учителя;
* возможность осуществления не только предметной подготовки, но и межпредметной.

По нашим наблюдениям очевидными плюсами внутрифирменного обучения можно назвать:

* практическую направленность обучения;
* учет специфики организации во всей совокупности;
* небольшие расходы на обучение;
* возможность контроля за ходом обучения.

Желательно осуществлять обучение с целью повышения уровня компетентности педагогов, это необходимо когда компетентность работника не позволяет ему эффективно и полностью реализовывать свои компетенции по какому-либо направлению педагогической деятельности.

Стоит обратить внимание и на то, что внутрифирменное обучение имеет и свои минусы и риски:

* отсутствие обмена опытом и информацией с работниками других школ;
* отвлечение от обучения для выполнения текущих дел;
* формализация содержания деятельности педагогов;
* преобладание теоретических форм обучения над практическими;
* профессиональное выгорание педагогов;
* недостаточное внимание вопросам здоровьесбережения педагогов;
* изолированность содержательной деятельности в рамках отдельного образовательного учреждения от существующей практики в городском образовательном пространстве;
* невостребованность педагогами города содержательных и организационных форм деятельности отдельной школы;
* отсутствие действенной системы информирования о внутрифирменном обучении в отдельном образовательном учреждении;
* нестабильный состав участников семинаров, педагогических мастерских;
* появление текучести и нехватки педагогических кадров.

При организации внутрифирменного обучения в школе важно помнить, что система внутрифирменной подготовки может быть эффективной только в том случае, если будет проанализировано существующее положение дел в школе, оценена перспектива и сформирован образ желаемого будущего, спрогнозированы изменения.

Для эффективной организации внутрифирменного обучения и повышения компетенции педагогов школы предлагаем примерный алгоритм обучения в деятельности:

* индивидуальная работа с различными источниками информации по намеченной проблеме через изучение и обзор информации с оценкой собственного мнения;
* теоретический семинар в интерактивном режиме, требующий обязательного участия в беседе, дискуссии, обобщении результатов деятельности;
* практический семинар в интерактивном режиме, требующем обязательного погружения в работу по выполнению конкретных заданий: алгоритм проектирования учебного процесса, описание стандартов достижений, составление конкретных заданий, направленных на формирование и оценку функциональной грамотности школьников, описание опыта апробации таких заданий и т.д.;
* «круглый стол» с целью организации публичных выступлений в виде доклада, творческого отчета, методической разработки, презентации «портфолио» и участия в обобщении результатов.

Таким образом, грамотно построенная система внутрифирменного обучения педагогических кадров, в которой используются активные формы, приведет к повышению уровня учебно-воспитательного процесса школы. При организации разнообразных форм внутрифирменного обучения важно, чтобы каждая форма работы принесла конкретную пользу, а полученные знания, умения нашли отражение в педагогической деятельности. Не каждый педагог может подняться до вершины новаторства или педагогического изобретения. Но к творческому поиску оптимальных средств, форм, методов обучения и воспитания учащихся может приобщиться каждый.

*Приложение 1.*

План внутрифирменного обучения педагогов МОУ СШ № 4

в рамках региональной инновационной площадки по реализации проекта

*«Система методического сопровождения процесса формирования функциональной грамотности обучающихся в условиях муниципальной системы образования»*

*Цель:* развитие способности педагогических работников школы к формированию и оценке функциональной грамотности школьников.

*Ожидаемый результат*

В ходе реализации плана внутрифирменного обучения педагоги и администрация школы получат возможность:

* отличать и объяснять:
  + основные характеристики функциональной грамотности и ее составляющих;
  + механизмы и инструменты оценки функциональной грамотности и ее составляющих;
  + содержание, контекст и средства формирования и развития функциональной грамотности обучающихся;
  + уровни, критерии и показатели сформированности функциональной грамотности и ее составляющих;
* определять способы формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;
* *иметь практический опыт в* разработке комплекса учебных заданий по предмету под планируемые результаты формирования и развития функциональной грамотности обучающихся;
* *иметь практический опыт в* разработке проектных задач по предмету под планируемые результаты формирования и развития функциональной грамотности обучающихся;
* анализировать задания PISA и соотносить их с планируемыми результатами, типовыми задачами формирования и развития функциональной грамотности и ее компонентов;
* использовать и апробировать наработанные материалы в своей педагогической деятельности.

При реализации плана внутрифирменного обучения проводятся:

* Консультации для педагогов по вопросам формирования и оценке функциональной грамотности школьников
* Создание банка методических разработок по теме обучения
* Подготовка и выступление с презентациями, докладами, мастер-классами на семинарах и конференциях различного уровня;
* Самостоятельная работа с цифровыми ресурсами;
* Участие в конкурсах
* Работа в постоянно действующих проблемных;
* Открытые уроки, в рамках школьного и городского фестиваля открытых уроков взаимопосещение, мастер-классы и т.д.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№п.п.** | **Содержание** | **Форма** | **Сроки реализации** | **Ответствен-ный** |
| 1 | Информационно-разъяснительная работа с педагогами о предстоящей инновационной деятельности и целях мониторинга функциональной грамотности обучающихся 5, 7-х классов. | Методическое совещание учителей | февраль 2020 | Директор школы |
| 2 | Проведение мониторинговых исследований «Компетентность учителя по формированию функциональной грамотности обучающихся» | Анкетирование педагогического коллектива | февраль 2020 | Заместитель директора по УВР |
| 3 | Организация внутрифирменного обучения педагогов, направленных на работу по повышению профессиональной компетентности при формировании ФГ Круглогодичный семинар «Функциональная грамотность: новый вызов» | *Теоретические основы формирования функциональной грамотности* | август 2020 | Заместитель директора по УВР |
| 4 | В рамках Единого Методического семинара «ФГ: новый вызов» | Методическая лаборатория «ФГ: взгляд в одном направлении. *ФГ: структура, содержание и оценка»* | ноябрь 2020 | Заместитель директора по УВР |
| 5 | В рамках Единого Методического семинара «ФГ: новый вызов» | Методическая лаборатория «ФГ: взгляд в одном направлении» *Проектные задачи, как способ формирования ФГ* | март 2021 | Заместитель директора по УВР |
| 6. | В рамках Единого Методического семинара «ФГ: новый вызов» | Методическая лаборатория «ФГ: взгляд в одном направлении» *Формирование функциональной грамотности школьников: способы и приёмы формирования* | Август 2021 | Заместитель директора по УВР |
| 7 | В рамках Единого Методического семинара «ФГ: новый вызов» | Методическая лаборатория «ФГ: взгляд в одном направлении» *Требования к составлению заданий на формирование и оценку ФГ* | Сентябрь 2021 | Заместитель директора по УВР |
| 8 | В рамках школьного Единого Методического семинара «ФГ: новый вызов» | Методическая лаборатория «ФГ: взгляд в одном направлении». *Разработка заданий по формированию и оценке ФГ в начальной школе* | Декабрь 2021 | Заместитель директора по УВР |
| 9 | В рамках школьного Единого Методического семинара «ФГ: новый вызов» | Методическая лаборатория «ФГ: взгляд в одном направлении». *Разработка заданий по формированию функциональной грамотности в основной школе* | Январь 2022 | Заместитель директора по УВР |
|  | Обмен опытом по применению технологий, способов и приёмов работы, позволяющих формировать функциональную грамотность | * Школьный Фестиваль открытых уроков «Работаем по ФГОС: Уроки практических навыков по формированию ФГ» * Круглый стол | Февраль 2022  Май 2022 | Заместитель директора по УВР |

*Приложение 2.*



|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |