

СТАЖИРОВКА – ПРОДУКТИВНАЯ современная модель повышения квалификации учителей и руководителей школ

Любовь Енжаповна Халудорова,
*доцент кафедры педагогики и психологии Республиканского института
кадров управления и образования, Республика Бурятия*

- *безмятежность курсов*
- *активность при повышении квалификации*
- *стажировочные площадки*
- *преобразовательная деятельность*

Опыт организации, проведения и сопровождения стажировки педагогов в Республике Бурятия показывает, что руководители школ как организаторы стажировки посмотрели на новую для них деятельность взглядом со стороны. Они убедились в том, что стажировка требует кардинального изменения деятельности курсов повышения квалификации педагогов. Сегодня курсы — это шесть-восемь часов сидения и слушания интересных лекции, на которых слушатели записывали умные мысли. Учителя приезжали домой с пакетом готовых рекомендаций, инструкций (переписанных, отсканированных), с большим запасом, казалось бы, нужных и необходимых знаний, которые хотелось сразу использовать на практике. Между тем, начинались школьные будни, учителя один, а в лучшем случае два раза отчитывались в школе на заседаниях методического объединения о содержании курсовых занятий, на этом всё благополучно забывалось. Это повторяется периодически, каждые пять лет. Взрослые люди в действительности оказываются лишь пассивными слушателями, и не представляют, что можно самим

принимать в этом процессе активное участие, самим добывать в библиотеках информацию в более короткие сроки, что самим в специально организованной деятельности в школе можно производить какой-то образовательный продукт. Кого-то курсы устраивали — учителя отдыхали на них от школьной суеты. Кто-то задумывался о результативности курсов, но в сознании большинства они оставались некоей нормой. Вместе с тем, действовало непреложное правило: обязательное прохождение курсов, чтобы аттестоваться на требуемую квалификационную категорию. После всего этого память сохраняла лишь интересные встречи с коллегами, которые бескорыстно делились своим богатым профессиональным опытом, содержание культурных программ, которые обычно сами слушатели и организовывали. Такова была история «безмятежного», «безучастного» процесса «прохождения» курсов повышения квалификации педагогических и руководящих работников. К нашей профессиональной радости, сегодня мы преодолеваем недостатки этого феномена.

С другой стороны, преподаватели института понимают, что сегодня в системе

повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов недопустима обычная трансляция новых идей, подходов, знаний. Именно поэтому возникают вопросы, связанные с изменением профессионального мышления и деятельности педагогов. В связи с этим, помимо устоявшихся компенсаторных моделей, помогающих участникам образовательного процесса приобретать новые знания, разрабатываются инновационные образовательные модели совершенствования содержания и технологий повышения квалификации педагогов. Это модели, формирующие новое профессионально-ценностное сознание работников образования, развивающие творческое отношение к собственной деятельности. Это личностно-ориентированные модели, предполагающие выстраивание индивидуальных траекторий участников образовательного процесса; модели субъектно-ориентированные, способствующие самообразованию и саморазвитию учителей. Эти модели помогают осваивать такие виды деятельности, как программирование, конструирование, моделирование, проектирование и другие. Они способствуют порождению инновационной среды, в которой учителя проявляют желание меняться, готовность к инновациям, к творчеству. Путь к формированию такой готовности — обучение в среде, которая психологически и содержательно настраивает на изменения, инициируют творчество. Значит, необходимо в институте создавать такую среду, погружаясь в которую, педагоги будут сами пробовать выстраивать свой индивидуальный образовательный маршрут, овладевать разными способами образовательной деятельности. Затем они перенесут её идеи и способы в свои школы и при этом значительно обогатят своим содержанием. Это и есть основная задача стажировок непосредственно на базе образовательных учреждений как эффективной модели повышения квалификации.

Когда речь идёт о создании стажировочных площадок, невольно вспоминается надпись, высеченная на камне в Тибете: «Научились ли вы радоваться препятствиям?». Несомненно, конкурс проектов на получение ста-

туса республиканских стажировочных площадок в рамках реализации мероприятий Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы по направлению «Реализация во всех субъектах РФ национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» был для многих образовательных учреждений Республики Бурятия неким препятствием. Педагогические сообщества успешно его преодолевали, в очередной раз обращаясь к богатейшему опыту, собственному мастерству и творчеству. Именно «проживая» сам процесс организации и проведения стажировок, участники проекта освободились от неуверенности и стереотипов, от традиционного и устоявшегося в системе образования.

Вместе с тем возникает вполне закономерный вопрос: как будет организована деятельность стажировочной площадки? Может ли стажировка стать эффективной моделью повышения квалификации педагогов? В чём её отличие от обычного повышения квалификации?

Итак, отличие стажировочной площадки заключается в том, что:

- школа, получившая этот статус, обычно вносит изменения в содержание, цели, способы, систему средств обучения, систему управления, в организационную культуру школы;
- все участники стажировки понимают, что необходим переход к деятельностному содержанию. Это значит: если содержание традиционного образования складывалось из продуктов познавательной деятельности, то содержание деятельностного образования складывается из методов, средств и форм **деятельности преобразовательной**. В основе её содержания лежат универсальные средства, методы, способы. Знание не является целью и основным содержанием профессиональной подготовки, а включается как один из его компонентов, одно из средств и способов развития личности. В традиционном образовании

содержание осваивается за счёт слушания и понимания, а в деятельностном — за счёт активной включенности в деятельность и рефлексии её участников. Следуя этим принципам, на стажировочной площадке моделируются такие занятия и события, где и школьник, и учитель, и стажёр занимаются совместной деятельностью по выстраиванию своего опыта. Стажёр сам стремится увидеть теоретические основания обсуждаемой проблемы, определить арсенал методов и приёмов, техник и технологий, использовать их в профессиональных пробах на этой площадке. В результате такой совместной деятельности стажёр овладевает способами моделирования, конструирования индивидуального образовательного маршрута, способами рефлексии своей деятельности. Тем самым блокируются репродуктивные способы, при помощи которых невозможно было достичь желаемого результата. Таким образом, деятельность на стажировочной площадке — не только эффективная модель повышения квалификации, но и инновационная образовательная практика, где можно возвращать новое качество образования. Основная цель стажировки — погружение педагога в обсуждаемую проблематику, овладение им разными способами конструирования своей деятельности, совершенствования содержания образования;

- Обязательное условие программы стажировки — распространение опыта на территории Российской Федерации. Опыт стажировочных площадок республики будут знать далеко за пределами Бурятии. Появляется возможность распространять опыт, но для этого необходима содержательная, глубоко продуманная, удовлетворяющая потребности всех желающих обучиться, привлекательная во всех отношениях, образовательная программа.
- Образовательная программа проходит внутреннюю и внешнюю независимую экспертизу и только после этого допускается к реализации.

Таким образом, школа как стажировочная площадка выполняет некоторые функции института повышения квалификации — обеспечивает практическую часть образовательной программы. Возможно профессиональное партнёрство школы и института на договорной основе: институт берёт на себя реализацию теоретической части программы, а площадка —

её практической части. Есть такие самодостаточные школы, которые готовы взять под свою ответственность реализацию содержания всей программы, включая и её теоретическую часть.

Инновационность самой этой идеи, содержания, форм и методов, техник и технологий можно проследить на базе одной стажировочной площадки. К примеру, в отдалённом от города Курумканском районе есть школа № 1, имеющая свои традиции, работающая в постоянном поиске и развитии. Сегодня можно говорить о множестве её достижений. Это присвоение школе диплома победителя конкурса общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, сертификат победителя Первого республиканского конкурса среди образовательных учреждений, вступающих в эксперимент по введению новой системы оплаты труда. Школа — республиканская экспериментальная площадка; педагогический коллектив участие в республиканском конкурсе на лучший проект школьной системы оценки качества образования, в конкурсе по внедрению стандартов образования. Без таких творческих оснований невозможно стать стажировочной площадкой. Это, безусловно, заслуга всего коллектива под руководством бывших руководителей школы (сегодня её возглавляют Чернин Очирович Цыремпилов и его заместители Эльвира Дугаровна Балданова, Сэсэгма Цыбиковна Елтунова, Соелма Элбэковна Эрхитуева). Они стремятся привнести в управление и в любое дело творческое начало. В процессе разработки проекта создания стажировочной площадки вместе с директором, завучами активное участие принял весь коллектив, разделившись на проблемные и тематические группы. Учителя: Василий Цыремпилович Маланов, Людмила Цыреновна Будаева выезжали на защиту проекта, их коллеги вносили в проект свежие идеи.

Цель проекта стажировочной площадки стало создание инновационной образовательной практики «Мобильная школа». Активными участниками и профессиональными партнёрами при реализации программы стали муниципальные образовательные учреждения — Курумканская средняя школа № 2, Гаргинская, Барагханская, Улюнханская, сельские школы, школа № 17 г. Улан-Удэ, муниципальный центр детского творчества, детская школа искусств и другие учреждения. Образовательная практика «Мобильная школа» стала не только местом проведения практических занятий, но и новым способом, новым средством организации деятельности по основным направлениям реализации инициативы «Наша новая школа». Поэтому такая практика обеспечивает новое качество образования. Эта практика мобильна, поскольку мобилизует всех — поднимает, воодушевляет на предстоящую интересную деятельность; мобилизует — переводит всех в полную готовность к введению и реализации основных направлений национальной инициативы. В широком смысле, мобильное обучение — это возможность учиться, независимо от места и времени, при содействии ряда мобильных устройств. Мобильная школа реализует открытую образовательную программу, предполагающую взаимные обмены учениками, педагогами, руководителями; активное образование всех субъектов образовательного пространства; взаимную профессиональную экспертизу; экскурсионные и культурно-досуговые совместные мероприятия. Мобильная школа представляет собой подвижный коллектив, способный к быстрому передвижению и изменению, к любому новому действию, владеющий такими интегральными качествами, как профессиональная мобильность. Такая школа становится территорией активного обучения педагогических и руководящих работников. При этом мобильное обучение не может полностью заменить сложившуюся традиционную систему повышения квалификации, но в то же время это дополнительная и очень удобная форма обучения.

В содержании курса гармонично сочетаются современный теоретический материал по во-

просам интерактивных форм обучения школьников, развития компетенций современного учителя и практические задания, нацеленные на овладение стажёрами умением использовать эффективные технологии и активные методы обучения в своей профессиональной деятельности. Технологию деятельности на площадке можно описать очень просто, она выглядит следующим образом.

Хочу:

- стажёры определяют собственные образовательные потребности, рефлексуют собственный опыт.

Действую:

- стажёры участвуют в интерактивном образовательном проекте (занятия, внеурочная деятельность) в роли организаторов, экспертов, наблюдателей, аналитиков; моделируют формы организации внеурочной деятельности.

Могу:

- стажёры приобретают и закрепляют навыки использования кейс-метода. Все участники в процессе стажировки погружаются в разнообразные образовательные события школы, разрабатывают кейсы по выбранной (по своему желанию) теме, собственные интерактивные образовательные события, материалы которых используют в своей дальнейшей профессиональной деятельности.

Как видим, в процессе стажировки активно использован метод кейса, который позволяет учителям выявить ключевую проблему во внедрении новых стандартов, выбрать формы работы, заинтересовать учащихся в изучении предмета; способствует активному усвоению знаний и навыков сбора, обработки и анализа информации. Работа детей над осмыслением и разрешением конкретных ситуаций способствует развитию таких универсальных учебных действий, как умение работать в малой группе, учитывать позиции других, обосновывать собственную позицию, выявлять, ставить

и формулировать проблему, самостоятельно создавать алгоритмы деятельности при решении проблем творческого и поискового характера, анализировать заданные действия. Кейс-метод можно представить как сложную систему, в которую интегрированы другие, более простые методы познания. В него входят моделирование, системный анализ, проблемный метод, мысленный эксперимент, методы описания, классификации, игровые методы.

В итоге стажёры представляют образовательные продукты в виде кейсов с собственными разработанными материалами — ситуациями и методическими разработками по их использованию.

Именно такое обучение погружает стажёра в ситуацию решения образовательных задач — в ситуацию построения своей деятельности. Стажировочная площадка становится пространством профессиональной пробы в обновленном образовательном пространстве. В идеале стажировочная площадка становится местом рождения новых идей; порождения и внедрения новых образовательных технологий, новых образовательных укладов; продвижения инновационных практик, программ.

Таким образом, в условиях стажировочной площадки решаются такие принципы повышения квалификации педагогов, как практикоориентированность обучения взрослых, открытость и включённость повышения квалификации в реальные образовательные практики, повышение рефлексивной активности участников образовательного процесса. В результате этого

стажировка становится одной из эффективных моделей повышения квалификации педагогов. Это можно доказывать тем, что происходят изменения не только в организации деятельности на площадках, но и изменения в постановке целей, отборе содержания, форм и методов, источников обучения на стажировке. А главное, следуя новой парадигме образования, способы конструирования педагогами собственной деятельности становятся новым содержанием образования. Задача стажировочной площадки заключается не в простой передаче опыта, а именно в его осмыслении, конструировании для перехода на качественно новый уровень деятельности. Стажировочная площадка даёт представление о том, как должна быть выстроена деятельность по достижению нового образовательного результата с тем, чтобы участники стажировки могли не только повторить, но и развить его, разработать свой уникальный продукт.

Таковы первые шаги и подходы к проведению стажировки как эффективной модели повышения квалификации, хотя в системе повышения квалификации эта форма всегда имела место, и прописана как обязательная составляющая курсов повышения квалификации в «Типовом положении о дополнительном профессиональном педагогическом образовании». Отсюда следует, что форма сохранилась, но кардинально меняются подходы к её организации и содержанию. **НО**