

Профессиональное развитие педагогов через внедрение новых подходов и методов обучения

Ахметова Асия Аликовна
заместитель директора по учебной работе, учитель географии и истории
КГУ "Шалкарская средняя школа"

Мир быстро становится другим в связи с глобализацией и модернизацией, которые влекут за собой огромные трудности для людей и общества. В ответ на стремительно происходящие глобальные изменения во всем мире многие страны пересматривают свои образовательные системы. В настоящее время для нас как для руководителей школ, а также учителей ключевыми вопросами являются следующие вопросы: «Какие знания учащимся необходимо усвоить в XXI веке?», «Как учителя подготовят учащихся к жизни в XXI веке?».

Мнения, как руководителей школ, так и учителей сходятся на том, что учащимся необходимы и знания, и навыки. Недостаточно только обладать знаниями, так как основной акцент в новых подходах становится на то, каким образом учащиеся смогут воспользоваться имеющимися у них знаниями, а не то, каким объемом знаний они обладают. Образование в настоящее время должно включать более полное обучение критическому мышлению, умению работать в сотрудничестве и решать проблемы, развитие межкультурной и глобальной информированности, творчества и гражданской активности. Все это будет успешным только в том случае, если будет большой потенциал на школьном уровне повысить эффективность преподавания и улучшить обучение учащихся. Чтобы произошли такие изменения, требуется активное участие, как руководителей школ, так и более компетентные и эффективно работающие учителя в классах.

В настоящее время происходят и изменения в педагогике. Чтобы быть успешными в современном информационном обществе, обучающим необходимо участвовать в более интенсивных формах активного, конструктивного обучения, развивающего понимание и независимость. С каждым днем растет спрос на индивидуализацию и персонализацию, которые могут предложить всесторонние, восприимчивые к разным культурам учебные возможности для все более многонациональных групп обучающихся.

Педагогический коллектив нашей школы работает над учебно-методической темой: «Профессионального развития педагогов через внедрение новых подходов и методов обучения».

На основании проведенного анализа за прошлые

года был обозначен приоритет учебно-воспитательного процесса: «Профессиональное развитие педагогов», целью которого стало улучшение качества преподавания, через внедрение новых подходов и методов обучения.

Разработаны следующие критерии успеха:

- создать коллаборативную среду для внедрения новых подходов и методов обучения в учебно-воспитательный процесс;
- провести коучинги, менторинг, LS для повышения профессионального роста учителей;
- активизировать работу всех участников учебно-воспитательного процесса.

Ресурсами для реализации плана развития стали следующие: 22,5% учителей прошли уровневые курсы, 54,5% учителя имеют высшую и I категории, 80% учителей прошли курсы по обновлению содержания образования, 2 школьных тренера и достаточная МТБ.

Первоначальной моей задачей как руководителя учебно-воспитательного процесса школы стало создание команду развития. Отбор учителей для команды развития был основан на добровольном желании педагогов и привлечь тех учителей, которые были заинтересованы и хотели изменение в своей работе, а также был использован способ убеждения о необходимости постоянного развития учителя как практика.

Таким образом, в команду развития вошли зам. дир по ВР, все пять сертифицированных учителей, двое творчески работающих учителя и два молодых специалиста, так как молодые специалисты со своей мобильностью, креативностью, энтузиазмом будут дополнять учителей, имеющие большой опыт в вопросах педагогики и психологии.

Для достижения поставленных целей в реализации плана развития школы с моей стороны, как руководителя, оказывалась поддержка и создавались необходимые условия — это удобное время, корректировка расписания для внедрения таких процессов как коучинг и менторинг, для осуществления подходов Lesson Study.

В качестве менти, руководителя команды развития, на которого возлагается ответственность за реализацию плана развития школы, мною был выбран заместитель директора по воспитательной работе.

Цель данного менторинга: создание условий для профессионального развития менти и вовлечение в процесс руководства по реализации плана развития. С менти было проведено четыре заседания, на которых был составлен совместный план мероприятий по внедрению менторинга, обсуждены тематика и планы коучинг-сессий, составлен план для внедрения процессов Lesson Study. В процессе работы между мной и менти установились доверительные отношения, он же внес значительный вклад в реализацию плана развития школы: 100% вовлеченность и активность менти, он же проявил себя как модератор группы Lesson Study и стал организатором профессионального сетевого сообщества «Я-Лидер!»

За время руководства и управления работой команды развития менти проявила лидерские качества в сплочении команды развития и эффективной реализации плана. С менти мы совместно планировали, а затем анализировали проведенные мероприятия, менти также проводил анализ работы, который был направленный на улучшение своей практики как ментора команды развития.

Между членами команды развития были распределены их роли на добровольной основе. Команда развития активно включилась в работу. Каждый учитель знал свои функциональные обязанности и понимал ответственность, возложенную на него. В процессе работы, выполнения своих ролей, отдельные члены команды проявили лидерские качества, сумев организовать учителей на работу, как в фокус-группах, так и в целом коллективе. Это еще раз доказывает правильный отбор состава команды развития и высокий уровень профессионализм сертифицированных учителей. Вместе с тем необходимо доработать организацию своевременной обратной связи с руководителем команды.

В процессе подготовки и проведения коучингов предусматривалось: обмен опытом между лидерами, создание тесного сотрудничества между всеми членами коллектива. Всего было запланировано и проведено три коучинга, ожидаемым результатом которых стало то, что учителя будут активно применять на уроках новые подходы и методы обучения, развивать школьное лидерство с целью повышения мотивации к обучению и проявления лидерских качеств учащихся.

Перед проведением коучингов было проведено анкетирование среди учителей с целью выявления предпочтения учителей в характере используемых методов и приемов обучения на уроке. Выяснилось, что на уроках учителями – 70 % применяется репродуктивный метод, т.е. деятельность обучающегося носит алгоритмический характер, и только лишь 30 % учителей применяют на уроках приемы

технологии развития критического мышления (постеры, дерево предсказаний и тд). По формам организации учебной деятельности в основном присутствует фронтальный опрос и парная работа.

Исходя из этого, команда развития посчитала нужным в первую очередь провести коучинг на тему: «Современный урок: необходимость новых подходов в преподавании и обучении», коучинг: «Lesson study», который направил в первую очередь на грамотное планирование уроков с помощью новых подходов и методов обучения. Затем был проведен коучинг по теме «Роль развития школьного лидерства в обучении и преподавании», в процессе которого учителя поняли, что необходимы изменения, способствующие развитию школьного лидерства.

Был поставлен вопрос: «Насколько я знаю новые подходы и методы обучения и готов применять их на практике?», который заставил задуматься коллег о своей работе, о самом себе как учителя. Проведенный коучинг по теме: «Lesson Study», где учителя совместно планировали уроки, обсуждали цели обучения. Считаю, что внедрение Lesson Study будет наиболее эффективной формой взаимодействия учителей. На данном этапе работа ориентирована только на одну группу. Тема проведенного исследования: «Как мы можем научить учащихся 9 класса более эффективно использовать возможности работы в группе для стимулирования общения среди учеников, с целью совместного мышления», для того, чтобы улучшить их обучение?», были определены учителя 9 класса для «исследования» и кандидатуры трех «исследуемых» учеников (с высоким, средним и низким уровнем успеваемости данного класса). Затем было запланировано группой учителей исследовательский урок, с учетом составления заданий для 3-х уровней учащихся.

Независимо от того, что в школе низкая скорость интернета, мы с командой развития решили создать профессиональное сетевое сообщество учителей, для того, чтобы учителя делились своим опытом работы. Таким образом, в школе было создано профессиональное сетевое сообщество «Я-Лидер!», где учителя делились своими мнениями. Хотя в профессиональное сетевое сообщество я хотела включить 100% учителей, на данный момент 63,5% учителей включены в сетевое сообщество. В дальнейшем намереваюсь, путем создания рекламы для сообщества, привлечь все 100% учителей.

Для того, чтобы родители были вовлечены в учебно-воспитательный процесс зам дир по ВР првела родительское собрание, используя новые подходы «Роль школьного лидерства в процессе совершенствования обучения», на котором родители составили постеры: «Кто такой лидер?», отвечали на вопросы анкет. Критериями успеха стало то, что

вовлеченность родителей составила 75%, однако была выявлена проблемы - это незаинтересованность родителей в успехах своего ребенка и незнание лидерских качеств своих детей, поэтому необходимо запланировать мероприятия на будущее для решение данной проблемы.

Была запланирована и проведена работа с учащимися. Это организация клуба «Ты – лидер!», где учащимся представилась возможность реализовать свои лидерские качества. Хотя данный клуб на начальной стадии развития, участники клуба приняли активное участие в презентации работы «Что

я сделал?», также повысилась активность учащихся в работе НОУ «Білім», 80% учащихся принимают активное участие в конкурсах Ак-бота, ЧиП, ПОНИ и др.

Проведя рефлексию с учителями школы, после её анализа, мною был сделан следующий вывод, что большая часть педагогов заинтересовалась ключевыми идеями, высказали свое желание внедрять изменения в практику для улучшения преподавания и учения.