

### **Принципы внутрифирменного обучения учителей:**

**1. Традиционная модель**, которая включает теоретико-практические занятия; практическую деятельность по применению освоенных способов решения проблем; консультации, а также рефлексивную деятельность учителя.

**2. Комплексная, «командная» переподготовка** учителей школы одновременно всех ступеней для нахождения путей решения конкретной проблемы, общей для всех учителей. Учителя включаются в процесс разработки конкретного продукта, например, пакета разнообразных методических материалов, составления учебно-методического комплекса, разработки системы оценки образовательных результатов школьников параллели или ступени и т. д. Разработанный продукт апробируется разными учителями в практической деятельности, затем полученные результаты обсуждаются и вносятся необходимые коррективы. Для подготовки учителей организуются обучающие семинары, практикумы, тренинги. Учителя различных специальностей объединяются в творческие лаборатории или творческие микрогруппы. Для экспертизы разработанных продуктов в школе создается экспертный совет, проводятся педагогические консилиумы и др.

**3. «"Проживаемое" образование педагога»**, которое включает несколько этапов:

I этап — рефлексия учителем актуального уровня готовности к решению той или иной проблемы.

II этап — включение учителя в разработку вариантов решения той или иной проблемы в рамках временного профессионального сообщества. На этом этапе происходит «проживание» учителем предлагаемых вариантов, предвосхищаются изменения его профессиональной деятельности.

III этап — 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, посещают уроки своих коллег, обмениваются полученными результатами.

IV этап — анализ полученных результатов, рефлексия профессиональной деятельности, подготовка материалов для распространения. Особенностью этой модели является циклическое повторение

II и III этапов, количество повторений зависит от готовности учителей к решению той или иной проблемы, а также от качества получаемых результатов.

**4. Организация самостоятельной исследовательской деятельности** учителя. В рамках обучающих семинаров учителя знакомятся с организацией педагогических исследований, выбирают темы для самостоятельных микроисследований, которые осуществляют либо в микрогруппе, либо индивидуально. Темы микроисследований различных микрогрупп согласуются с программой развития школы. Для проведения исследований учителя используют известные им методы педагогических исследований (анализ документов, литературы, опрос, интервью, наблюдение и пр.), разнообразные диагностические методики. Обучающие семинары проводят либо приглашенные специалисты, либо тьюторы — специально подготовленные учителя данной школы. Обязательно планируется проведение презентации промежуточных результатов работы микрогрупп. В рамках обучающих семинаров проводится обсуждение наиболее важных для данной школы проблем, способов решения профессиональных задач.

**5. Обучение учителей кейс-методом.** Учителям предлагается кейс, насыщенный реальными документами, характеризующими конкретную школу, конкретный класс, конкретного ученика. По предложенным документам учителя выделяют проблемы школы/класса/ребенка, формулируют задачи, предлагают способы их решения. Затем в режиме самостоятельной проектной деятельности микрогруппа учителей разрабатывает варианты решения выделенных реальных проблем данной школы.

#### **6. Круговая модель разработки проектов.**

Модель базируется на следующих дидактических принципах повышения квалификации учителей:

- Практическая ориентация, т. е. процесс повышения квалификации тесно связан с конкретными проблемами школы.
- Ориентация на проблемы, т. е. повышение квалификации, проектируется исходя из тех проблем, которые являются важными и осознаваемыми как значимые для конкретного учителя.
- Ориентация в процессе повышения квалификации на осознание учителем новых проблем.

Данная модель повышения квалификации учитывает опыт и проблемы конкретного учителя. Еще одна особенность круговой модели заключается в последовательном характере повышения квалификации учителей. Последовательность обозначает регулярную связь практической деятельности и процесса обучения учителя в школе. Это становится возможным, так как группы учителей в школе сотрудничают на протяжении долгого времени. Процесс повышения квалификации выстраивается как непрерывный, т. е. приобретенный учителем опыт решения одной проблемы становится основой для появления новых проблем. Одновременно осуществляется перенос профессионального опыта, приобретенного в результате повышения квалификации, в реальный процесс обучения. Вариантом решения проблем являются разработанные учителями проекты. Круговая модель разработки проектов состоит из пяти фаз:

##### **Фаза I. Определение основных задач.**

На основе анализа имеющихся у учителей потребностей определяются проекты повышения квалификации конкретных учителей школы. Устанавливаются задачи проекта, существенные для повышения квалификации конкретных учителей, определяются центральные моменты, которые должны быть учтены при разработке выбранных задач проекта.

##### **Фаза II. Разработка программы — детальное планирование.**

Для решения выбранных задач образуются группы учителей. Повышение квалификации организуется как процесс анализа проблем, формулировки целей, определения содержания и путей решения проблемы. Группы выясняют в деталях соответствующие содержательные, дидактические и организаторские вопросы.

##### **Фаза III. Перепроверка плана.**

Группа учителей разрабатывает концепцию реализации проекта повышения своей квалификации. Принимается решение, в какой форме будет проходить обучение. Это может быть самостоятельная разработка группового проекта, когда ведущий курсы повышения квалификации выступает как консультант и как эксперт. Это может быть модульное обучение, когда сочетаются элементы лекционного, семинарского, дискуссионного, проектного и других форм обучения. На этом этапе уточняется проблема, решение которой предстоит разработать группе.

**Фаза IV. Реализация программы с одновременной апробацией на рабочем месте учителя.**

Участники группы вовлекаются в процесс поиска решения поставленной проблемы. На этом этапе разработка и успешная реализация проблемы зависят от того, насколько активно включились учителя группы в работу. Поэтому важно мотивировать учителей, вовлечь в сбор необходимой информации, обеспечить обратную связь между всеми участниками группы на этапе апробации. На этом этапе группа учителей разрабатывает вариант решения проблемы в виде проекта, а затем каждый учитель проводит апробацию на своих уроках.

Ф а з а V. Оценка проекта повышения квалификации.

Существенная задача этой фазы — дальнейшее развитие процесса повышения квалификации учителей посредством дискуссии, обсуждения опыта, содержания и методов. Учителя анализируют и оценивают эффективность своих разработок, а также сам процесс повышения квалификации. Самоанализ приводит к выявлению новых проблем, решение которых осуществляется на следующем круге повышения квалификации. Реализация внутрифирменного обучения сочетается с различными вариантами сопровождения учителя: краткосрочное и пролонгированное сопровождение, создание кружков качества, групп обучения и самообучения.

7. Рефлексивная модель модульного обучения, представляет собой последовательное выполнение нескольких этапов.

I. Выясняются образовательные потребности слушателей, состав контингента, готовность к повышению квалификации, их отношение к необходимости изменения профессиональной роли и позиции учителя в обучении современных школьников.

II. Разрабатывается содержание подготовки, программа повышения квалификации. Спецификой программы выступает направленность на овладение учителями прикладными знаниями и умениями за счет того, что повышение квалификации проектируется исходя из проблем школы, учителя. Выделяется система учебных модулей (инвариантных и вариативных). На этом же этапе отбираются формы оценивания результатов освоения программы повышения квалификации.

III. Реализация разработанной программы. Повышение квалификации должно сопровождаться развитием способностей учителей к постоянному анализу и оценке своей профессиональной деятельности, что достигается за счет использования рефлексивной модели обучения.

IV. Анализ результатов подготовки. Выявление критериев успешности реализации разработанной программы повышения квалификации, факторов, от которых зависит эффективность подготовки учителей.