

ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»
кафедра профессионального мастерства ЦНППМПР

**Проект «Микрообучение как эффективное средство
преодоления профессиональных дефицитов педагогов в
условиях командного взаимодействия внутри образовательной
организации»**

Авторы проекта:

Першина Светлана Владимировна,
заместитель директора по НМР МАОУ «СОШ с
УИОП № 3»

Яборова Анна Владимировна,
заместитель директора по УР МАОУ СОШ № 8
г. Березники

2023 г.

Тема: *Микрообучение как эффективное средство преодоления профессиональных дефицитов педагогов в условиях командного взаимодействия внутри образовательной организации.*

Цель: *самостоятельное проектирование педагогами индивидуальной траектории собственного профессионального развития в условиях командного взаимодействия*

Проблема, на решение которой нацелен управленческий проект: недостаточный уровень сформированности проективных навыков педагогов, направленных на преодоление профессиональных дефицитов.

Объект: непрерывное профессиональное развитие педагогов.

Предмет: модули микрообучения по педагогической проблеме.

Контекст выявленной проблемы

Авторы проекта являются руководителями заместителями директора по УР МАОУ СОШ № 8 и МАОУ «СОШ с УИОП № 3» г. Березники Пермского края, а также в течение трех лет выполняют функции руководителей городского методического объединения заместителей директоров, ответственных за методическую работу в общеобразовательных учреждениях. Работа ГМО строится на принципах педагогического проектирования и в последнее время направлена на поиск путей профессионально-личностного развития педагогических кадров. Выбор направления деятельности обусловлен осознанием факта, что результаты, которые демонстрируют обучающиеся школы, находятся в прямой взаимосвязи с профессионализмом учителя. Международные исследования (например, PISA) также убеждают нас в том, что прирост качества образовательных результатов учащихся зависит, прежде всего, от качества работы учителей.

Современные тенденции в области образовательной политики ориентируют школьных методистов на пересмотр системы переподготовки, повышения квалификации учителей, смещение ее фокуса на «горизонтальное обучение», которое способствует росту профессионального мастерства учителя, формированию навыков самооценки и самоанализа, профессиональной рефлексии. Осознавая, что этого можно добиться при условии принятия данных ценностей образования личностью педагога, сформированностью его личных убеждений и профессиональных установок, авторы проекта ставят перед собой задачу добиться синхронизации личных и

профессиональных мотивов, а также обеспечить развитие у учителя необходимых компетенций в педагогической деятельности, которые позволят ему устранить профессиональные дефициты и выйти на новый уровень профессионального развития.

Аналитическое обоснование проекта: Участие в процедурах диагностики профессиональных дефицитов, посещение уроков администрацией общеобразовательных учреждений в рамках ВШК и кураторами в рамках «Кураторской методики», методика встроенного наблюдения показали наличие проблем как в части предметной подготовки учителей, так и при выполнении ими заданий на оценку методических компетенций. Отмечаются также такие педагогические дефициты как недостаточный уровень психолого-педагогической, цифровой грамотности, компетенций в осуществлении эффективной профориентационной деятельности, в выборе целесообразных методов воспитания, мотивации и т.д.

Среди основных причин сложившейся ситуации отмечаем дефицит кадров и, как следствие, перегрузку педагогов, а также отсутствие субъектной позиции педагога по отношению к своей профессиональной деятельности, низкий уровень рефлексивной культуры и несформированность проектного мышления педагогов.

Практика школы показывает, что стопроцентное обучение всех педагогов на курсах повышения квалификации не дает роста качества образования из-за существующего противоречия между системами формального и неформального образования педагогов и недостаточностью использования в практике полученных знаний. Курсы повышения квалификации не становятся местом профессиональной встречи, развивающей площадкой взаимодействия. Удостоверение не всегда свидетельствует о том, что у педагога произошло профессиональное приращение и полученные знания будут внедрены в практику. В результате учителя не мотивированы на повышение своего профессионального уровня.

Для решения этих проблем необходимо развивать современные формы наставничества, методической помощи учителям, имеющим профессиональные дефициты. В связи с этим вектор методической работы в школе целесообразно выстраивать на принципах гуманитарного проектирования (смыслообразование, промышление, саморефлексия профессиональной деятельности). Перестроить сознание учителей сложно, но возможно, в том числе путем мотивации к непрерывному образованию и самообразованию, но при соблюдении ряда условий:

- необходима длительная и кропотливая работа с педагогическим коллективом в целом и с каждым учителем в отдельности по повышению уровня мотивации на самосовершенствование и саморазвитие, развитие профессиональной саморефлексии. Содержание этой работы – это и формулирование ценностей, и передача накопленного в школе опыта работы, и коррекция поведенческих стилей учителей, и работа по формированию личных убеждений педагога и его профессиональных установок;

- внедрять комплексное и коллективное обучение педагогов, осознать преимущества обучения внутри коллектива, неформального образования, наставничества, т.к. это дает более качественные результаты, чем отдельное обучение педагогов;

- практиковать активные формы методической работы (в том числе в формате сетевых профессиональных сообществ и групп сменного состава, сформированных по принципу решения конкретной проблемы).

-продолжить работу над формированием методической культуры учителей в области педагогического проектирования, формировать лидерские качества, компетенции кооперации, коммуникации, командной работы, в том числе административно-управленческой команды.

Концептуализация:

Одной из концептуальных идей проекта является метод «Обучение в действии» (action learning, learning by doing), разработчиком которого является Реджинальд Реванс, академик и специалист по управленческому консалтингу. Обучение в действии – это решение сотрудником реальных задач организации с опорой на опыт коллег. Процесс обучения в действии включает в себя следующие компоненты:

- Реальная проблема, решение которой критически важно (в нашем случае при условии самостоятельного определения педагогом личного дефицита, его выявления и признания, перевода проблемы в цель, она действительно становится неким личным и профессиональным вызовом для человека, который обладает здоровыми амбициями)
- Команда по решению этой проблемы, состоящая из разных специалистов (предполагается, что в группу по решению проблемы будут входить учителя разных предметных областей, специалисты в области воспитания и детской психологии)
- Процесс решения данной проблемы, которая мотивирует команду проявлять любопытство и настойчивость
- Требование, согласно которому все разговоры о решении проблемы должны быть переведены в действия и финальное решение (не

секрет, что многие процессы в образовательных учреждениях носят характер имитации, направленность на процесс, а не на результат, поэтому договоренность о достижении конкретного результата – это необходимое условие профессиональной кооперации)

- Готовность команды к обучению (считаем, что в первую очередь это психологическая готовность членов команды, поэтому немаловажное значение будет иметь принцип объединения педагогов в рабочие группы, исходя из их личных и профессиональных особенностей).

Исследования влияния мировых трендов на российское образование, проведенного Лабораторией инноваций в образовании Института образования НИУ ВШЭ совместно с Госкорпорацией «Росатом» показало, что будущее образования - за программами микроквалификации и совмещением учебы с практикой. Влияние ведущих мировых трендов на российское образование оценивали отечественные инноваторы, эксперты, а также студенты и школьники. В опросе приняли участие 370 инноваторов из 60 регионов РФ.

46,1% респондентов выделили тренд — получение микроквалификаций. Его значимость подчеркивали респонденты из крупных городов. Опрошенные эксперты прогнозируют развитие этого тренда как в мире, так и в России. Связан он с тем, что работникам в ситуации неопределенности и изменений приходится постоянно приобретать новые навыки и знания. В некоторых профессиональных сферах, например в программировании, юриспруденции или психологии, микрообучение давно является стандартом. Для других сфер такие программы могут стать способом перехода на новый качественный уровень.

Сейчас возникла потребность в таких программах, которые позволяют решать проблемы и закрывать потребности ближайшего будущего. «Микрообучение - новый формат образования, предлагающий разбить процесс получения знаний на очень короткие интервальные занятия». «Microlearning - это информация в таблетке. Когда учебный контент разбивается на маленькие порции, которые по аналогии с принципом дробного питания лучше усваиваются. Каждый блок занимает 5-8 минут, за которые надо успеть донести мысль, идею, знание». По сути это законченное занятие, ориентированное на решение конкретной проблемы или формирование (совершенствование) конкретной компетенции, имеющий схему трёх «О»: Ознакомился с материалом → Осмыслил → Опробовал на практике.

Такой подход может применяться для приобретения профессиональных компетенций. Миссия микрообучения - нацеленность на решение прикладных задач.

Образ будущего результата: разработка группой педагогов *модулей микрообучения* по выявленной проблеме, связанной с профессиональными компетенциями.

Перспективы развития проекта (отсроченный результат): наличие «работающих» ИОМ педагогов как следствие преодоления собственных профессиональных дефицитов.

Эффекты:

- наращивание предметных и методических компетенций через систему горизонтального обучения Р2Р (peer-to-peer);
- укрепление профессиональных и личных связей;
- совершенствование системы наставничества в организации;
- развитие навыков командного взаимодействия и проектного мышления.

Риски:

- непринятие/ частичное непринятие педагогами образовательной ценности непрерывного профессионального развития, отказ признать существующие дефициты и необходимость организации целенаправленной деятельности по их устранению
- недостаточный уровень сформированности навыков внутри командной коммуникации.

Пути преодоления рисков: мотивационные мероприятия для педагогов, оказание адресной методической помощи в разработке *модулей микрообучения*, выстраивание профессиональной коммуникации в режиме коучинговых технологий.

Оценочные процедуры:

- опросники
- метод шкалирования
- лист наблюдения на уроке, внеурочной деятельности

Замысел проекта

Гибкая система обучения и сопровождения педагогических кадров внутри школы, с учетом конкретных запросов школы, класса и ученика позволяет учесть повседневные интересы и практические потребности педагогов и стимулирует к непрерывному профессиональному развитию.

Считаем, что эффективность педагогической деятельности зависит не только от накапливания и использования уже найденных решений, но и от развития собственных навыков решения возникающих проблем, в том числе

через проектирование. При таком подходе учитель перестает быть объектом процесса повышения квалификации, а становится субъектом непрерывного процесса собственного профессионального развития.

Основная идея - разработка **командами педагогов модулей микрообучения, направленных на преодоление профессиональных дефицитов.**

Первым шагом к разработке такой системы становится **диагностика.** Современные реалии в образовании таковы, что педагоги испытывают определенные затруднения в осуществлении процесса рефлексии собственной педагогической деятельности. Мониторинг профессиональных дефицитов поможет выявить характерные затруднения.

Педагоги школы **объединяются в группы для решения значимых для них проблем.** Перед ними ставится задача - **разработать собственный модуль микрзанятий (теория и практика)** по решению профессионального затруднения. В результате работы над модулем педагоги **актуализируют знания по проблеме, производят «ревизию» собственного опыта,** обсуждают приемы и **опыт педагогов из других образовательных учреждений.** В ходе совместного обсуждения **проектируют модуль микрообучения, включающий все этапы проектирования, реализуют и транслируют опыт педагогам школы.**

В результате у педагогов появляется возможность из кирпичиков – **модулей микрообучения** создавать собственную образовательную траекторию совершенствования профессиональных компетенций.

План реализации проекта:

№ п/п	Мероприятие	Место проведения	Сроки	Ответственный
1.	Входная диагностика профессиональных дефицитов	Школы № 3, 8	Август 2023 г.	Першина С.В. Яборова А.В.
2.	Объединение педагогов в группы по выявленным проблемам		Август 2023 г.	Першина С.В. Яборова А.В.
3.	Знакомство с технологией микрообучения		Август 2023 г.	Першина С.В. Яборова А.В.
4.	Разработка группой собственного модуля микрзанятий		Сентябрь-октябрь 2023 г.	Руководитель группы
5.	Презентация модуля микрзанятия		Октябрь 2023 г.	Руководитель группы

	педагогическому коллективу			
6.	Итоговая диагностика профессиональных дефицитов		Ноябрь 2023 г.	Першина С.В. Яборова А.В.