

## ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ

© **Виктория Викторовна МАКСИМЕНКО**

Средняя общеобразовательная школа № 193, г. Москва,  
Российская Федерация, заместитель директора  
по учебно-воспитательной работе, Почетный работник общего  
образования РФ, e-mail: vika1703@yandex.ru

Проведено исследование профессионального обучения учителя и доказана эффективность группового способа организации занятий для учителей. В его результате апробированы следующие формы обучения: семинар; метод конкретных ситуаций; деловая игра; творческая мастерская; «круглый стол». Установлено, что их использование в профессиональной деятельности учителей повышает качество образования. Детально рассмотрены основные формы обучения учителей, представлены их ключевые особенности. Изучены организационно-педагогические условия, которые обеспечивают эффективное внедрение форм обучения учителей в широкую педагогическую практику. Предложены следующие критерии успешности обучения учителей: возрастание профессионализма, переход педагога на новый уровень развития, повышение эффективности педагогической деятельности, совершенствование знаний и умений преподавателя, а также возрастание уровня его притязаний, удовлетворенности. Сделан вывод о том, что рассмотренные формы обучения учителей могут быть использованы в профессиональной деятельности образовательных организаций.

*Ключевые слова:* андрагогика; формы обучения; семинар; «круглый стол»; творческая мастерская; метод конкретных ситуаций.

Именно обучение взрослых, а не детей,  
может спасти мир от разрушения.

*Г. Уэллс*

Быстрое обновление содержания образования в современных условиях ставит учителя перед необходимостью включаться время от времени в профессиональные тренинги, проводимые специалистами или в самотренинги, для того чтобы усовершенствовать свои профессиональные качества [1].

Традиционно обучение учителей проводилось в виде лекции, т. е. передачи лектором большого объема информации за определенный фиксированный промежуток времени. При этом непосредственные участники образовательного процесса занимали пассивную позицию: они слушали, записывали, одним словом, «потребляли» полученные знания.

Приходится констатировать тот факт, что проблема выявления форм профессионального обучения учителя остается открытой и требует внимания на современном этапе развития нашего общества.

При анализе теории и практики по изучаемой проблеме были выявлены следующие противоречия:

– между возрастающей потребностью в активизации профессионального обучения учителя и недостаточной разработанностью его форм;

– между изменившимися требованиями к учителю и его неготовностью работать в современных условиях.

Нами апробированы формы профессионального обучения учителя:

- семинар;
- метод конкретных ситуаций;
- деловая игра;
- творческая мастерская;
- «круглый стол».

В последние десятилетия все более эффективным признается групповой способ организации занятий, когда определенное количество людей собирается для того, чтобы всем вместе достичь какой-либо цели или решить какую-то задачу. Существенное отличие второго способа от первого в том, что основой обучения в группе является активное взаимодействие, интенсивное общение участников (его еще называют ведущим, модератором, фасилитатором) [2]. Каждый из членов группы независимо от возраста, пола, профессионального опыта и занимаемой должности является равноправным членом группы и заслуживает уважения. А это означает, что мнения всех одинаково важны и равны, что каждый обладает уникальным жизненным и профессиональным опытом и готов им поделиться с другими, что задача, собравшая группу, является важной и актуальной для каждого.

Совместная деятельность в группе включает выполнение заданий, предложенных ведущим, в группе проходит обсуждение задачи и способов ее решения. Сами члены группы решают, кто из членов команды будет представлять результаты групповой работы.

Оптимальное число участников в группе – от трех до девяти человек. Если в группе больше членов, то, как правило, им трудно общаться и слышать друг друга, трудно поддерживать уровень активности, и группа распадается на подгруппы [3].

Работа с группой учителей строится так, что вместо пассивного слушания она активно действует, а диалог доминирует над монологом. Соответственно, меняется и роль ведущего: он должен быть искусным психологом и организатором, который непринужденно вовлекает группу в активное взаимодействие, ведущее к эффективному результату. Новое понятие, уже укоренившееся в андрагогике, – модератор (от лат. «держат в рамках, сдерживать» и англ. «примирять, утихомиривать»), т. е. человек, ведущий любую организованную работу с группой взрослых на основе принципов равенства и диалога.

Задумываясь о том, как наиболее продуктивно организовать обучение учителей, нужно в первую очередь помнить о том, что независимо от формы оно является в той или иной степени образовательным мероприятием и что в его работе принимают участие взрослые люди.

Хотелось бы остановиться более детально на основных формах обучения учителей.

Одна из наиболее распространенных форм – семинар, который понимается как короткий учебный курс, посвященный какой-либо теме или проблеме (табл. 1). Во время обучения на семинаре предполагается активность и личная заинтересованность слушателей, их способность наряду с организаторами

«привносить» нечто существенное в содержание курса. Участники семинарской группы всегда рожают идеи и создают нечто новое – продукт, проект, вещь.

Мы выделили пять этапов проведения семинара:

первый этап – начало работы и знакомство участников семинара. Методики, используемые на этом важном этапе работы, не только помогают создать необходимую атмосферу открытости и сотрудничества, но и способствуют успешному поиску новых знаний и эффективности совместной творческой работы;

второй этап – работа по овладению теоретической основой изучаемой проблемы. На этом этапе в центре внимания участников – анализ изучаемого вопроса, презентация теоретических основ предлагаемой технологии. Для более глубокого восприятия информации используются наглядные и другие раздаточные текстовые материалы;

третий этап – практическая работа. Знакомство участников семинара с практическими основами изучаемой темы. На этом этапе работы используются активные методы обучения, которые позволяют участникам семинара прежде всего более глубоко проникнуть в изучаемую тему;

четвертый этап – рефлексия, осмысление приобретенного опыта. Этот этап является самым важным, т. к. именно здесь осуществляется активное осмысление не только теории или чужого опыта, но и возможности его использования в собственной деятельности;

завершающий этап. Подводя итог, руководитель семинара предлагает каждому коротко сформулировать в одной фразе свои впечатления. Эти высказывания являются не только оценкой работы, но и определяют содержание и логику последующих семинаров [4].

Таблица 1

Семинар как форма профессионального обучения учителей

Вид семинара	Цель
Профессиональный	Новые знания, информация, обмен опытом
«Корпоративный»	Анализ текущей ситуации, выработка новых подходов к деятельности
«Мастер-класс»	Все этапы создания какого-либо продукта, проекта
Экспериментальный	Знакомство с каким-либо методом работы и освоение его на практике, оценка

В качестве еще одной из форм обучения учителей мы выделяем метод конкретных ситуаций, который пришел к нам из практики преподавания в западных школах бизнеса. В России он стал популярным в связи с развитием системы бизнес-образования. И в самом деле, возможности его использования достаточно широки, практически – безграничны. Опыт использования метода конкретных ситуаций в практике обучения учителей показал его высокую эффективность.

Суть данного метода заключается в том, что учителям предлагается готовая ситуация, которая в той или иной степени имитирует реальную, жизненную. Чаще всего она излагается письменно в виде готовой «истории», причем финал остается «открытым». В качестве учебной задачи учителям предлагают ее проанализировать и предложить свое решение. Чем реальнее проблема, чем жизненной ситуация – тем больше она захватывает участников, тем более глубокого анализа можно ожидать, тем к более смелым решениям в жизни готовят себя слушатели [5]. Основной смысл метода конкретных ситуаций состоит в изменении отношения слушателей к самому процессу обучения, в повышении ответственности за его результаты.

Деловые игры также выделяем как одну из форм обучения учителей. Существуют разные трактовки этой формы. Под деловой игрой понимается модель взаимодействия людей в процессе достижения целей экономического, политического или престижного характера. Игра деловая, как отмечается в кратком психологическом словаре, – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности [6], одно из средств активизации учебного процесса в системе образования.

Опыт использования и анализа деловых игр позволил сформулировать позитивные моменты, которые дает эта форма в процессе обучения учителей:

- повышается интерес к учебным занятиям и к проблемам, которые моделируются и разыгрываются;
- участники игры приобретают навыки принятия конструктивных решений;
- изменяется мотивация учителей к освоению инновационных знаний;
- самооценка учителей становится более адекватной;

– развивается инновационное, аналитическое, экономическое и психологическое мышление учителей;

– реализуется системный подход к решению поставленной проблемы, т. к. можно проследить ход этого решения от начала до конца в условиях «сжатого времени».

Следующей формой обучения учителей мы выделяем творческую мастерскую. В словаре В. Даля слово «мастерская» определено так: «комната, где работают ремесленники, мастера, художники». А мастер – «человек, занимающийся каким-либо ремеслом или рукоделием; особенно сведущий или искусный в деле своем...» [7].

Сегодня слово «мастерская» широко распространено в педагогической среде. Мастерская направлена на «погружение» ее участников в процесс поиска, познания и самопознания, построенный как цепочка заданий, предлагаемых учителям. Принципиально важным условием «погружения» является атмосфера открытости, доброжелательности и доверия. Поэтому от учителя-мастера требуется переход на позиции партнерства с другими учителями, минимизации внешних оценок (похвал и порицаний), приоритета внутренней самооценки учителей, равного внимания к процессу и к результатам действия.

Сущность состоит в том, что специально организованное ведущим пространство позволяет учителям в коллективном поиске приходиться к построению («открытию») знания, осмыслению ценностей, принципиальных для улучшения в чем-то качества их жизни. В результате учителям передается инициатива в поиске и построении собственных знаний.

Ключевой особенностью мастерской является режим диалога, в котором учителя могут слышать, видеть, понимать друг друга, говорить на общем языке. Отношения участников мастерской носят взаиморазвивающий характер, поэтому мастерская непременно обладает «двусторонним эффектом».

Обязательной для мастерской является возможность выбора: от предпочтения места, партнера, материала, проектных идей, средств и инструментов до форм, содержания, способов предполагаемой деятельности. Наличие такого выбора на разных этапах мастерской побуждает учителей к постоянному диалогу с самим собой, к формулированию и уточнению личностных смыслов,

целей и ценностей, значимости действий. Момент личностно-смысловой обусловленности является для мастерской принципиально важным. Именно благодаря этому на ней возможно переосмысление и перестройка учителем оснований собственной деятельности, общения, т. е. своего поведения как целостного отношения к окружающему миру, к себе, к другим.

Важным признаком мастерской является ее импровизационный характер. Поскольку творческая мастерская всегда имеет дело с контекстным прочтением и толкованием любого феномена, то она непременно предполагает и широкую вариативность действий.

Мастерская запускает процесс, но принципиально не завершает его; она предполагает дальнейшую самостоятельную работу ее участников, создает у них ощущение начала пути. Мастерская обладает значительным диагностическим потенциалом, поскольку деятельность участников мастерской или групп участников, как правило, фиксируется на бумаге (различные тексты, образы, графические изображения). Тем самым создается возможность и для саморефлексии, самодиагностики по представленным «следам», и для диагностики после мастерской самим учителем.

Мастерская создает условия для овладения различными видами рефлексии – эмоциональной и интеллектуальной, коммуникативной и кооперативной. Иногда на мастерской, иногда после нее у учителей возникает внутреннее осознание неполноты или несоответствия своего старого знания новому, открытому на мастерской, и как результат – внутренний эмоциональный конфликт, побуждающий к углублению в рассматриваемую проблему, к поиску ответов.

Еще одной формой обучения учителей является «круглый стол». Участников привлекает непринужденность, «неформальность» в его организации, возможность выступления тогда, когда хочется, а не когда придет очередь. «Круглый стол» позволяет сортировать учителей на определенную свободу: нет очередности выступлений, нет жесткого регламента.

Профессиональное обучение учителя будет успешным в случае использования разнообразных форм обучения, при соблюдении необходимых и достаточных организационно-педагогических условий. Результатами

профессионального обучения и критериями его эффективности являются возрастание профессионализма, переход учителя на новый уровень, этап, ступень профессионализма, повышение эффективности профессиональной деятельности и перенос знаний и умений, полученных при обучении, в реальную профессиональную деятельность, а также возрастание уровня притязаний, удовлетворенности человека [8].

На протяжении нескольких последних лет многие исследователи изучали профессиональное развитие педагогов на рабочем месте с целью проследить, что способствует повышению эффективности педагогической деятельности [9]. По одному пункту практически все эксперты пришли к согласию: учителя должны активно участвовать в собственном профессиональном развитии. Они должны помогать определять его приоритеты, участвовать в его планировании и осуществлении [10].

Для современного учителя важно не останавливаться на достигнутом, а обязательно идти вперед, ведь труд учителя – это источник безграничного творчества, возможности самореализации [11]. Современный учитель – человек, способный улыбаться и интересоваться всем тем, что его окружает, ведь школа жива, пока учитель в ней интересен ребенку.

1. *Купцов В.И.* Образование, наука, мировоззрение и глобальные вызовы XXI в. СПб., 2009.
2. *Шамес Л.Я.* Социализация и культурация личности в андрагогике – системе непрерывного образования взрослых // Известия Иркутской государственной экономической академии. Иркутск. 2004. № 3. С. 93-97.
3. *Позднякова А.А.* Современные технологии обучения школьников иностранному языку. Озерск, 2010.
4. *Максименко В.В.* Обучение в течение всей жизни как главный ресурс профессионального развития человека // Достойный труд – основа стабильного общества. Екатеринбург, 2012. С. 117-121.
5. Технологии образования взрослых. Пособие для тех, кто работает в системе образования взрослых / под общ. ред. О.В. Агаповой, С.Г. Вершловского, Н.А. Тоскиной. СПб., 2008.

6. Краткий психологический словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М., 1985.
  7. *Даль В.И.* Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. Спб., 1863–1866. Т. 2.
  8. *Макарова Л.Н., Шаршов И.А.* Компетентно-развивающая модель повышения квалификации педагогических кадров // Образование и общество. 2011. № 4. С. 14-17.
  9. *Налетова И.В., Макарова Л.Н., Шаршов И.А.* Анализ образовательных потребностей педагогов школ, осуществляющих дополнительное образование учащихся // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов, 2011. Вып. 8 (100). С. 117-125.
  10. *Максименко В.В.* Личные и профессиональные качества современного учителя // Актуальные вопросы современного образования. Ставрополь, 2011.
  11. *Антонова Н.Н.* Сетевое взаимодействие и опыт применения ИКТ в учебно-воспитательном процессе на уроках технологии // Непрерывное повышение профессиональной компетентности педагога через сетевое взаимодействие. Энгельс, 2011.
- 
1. *Kuptsov V.I.* *Образование, наука, мироощущение и глобальные вызовы XXI в.* СПб., 2009.
  2. *Shames L.Ya.* *Социализация и культуратсия личности в андрагогике – системе непрерывного образования взрослых* // Известия Иркутской государственной экономической академии. Иркутск. 2004. № 3. С. 93-97.
  3. *Pozdnyakova A.A.* *Современные технологии обучения школьников иностранному языку.* Озерск, 2010.
  4. *Maksimenko V.V.* *Обучение в течение всей жизни как главный ресурс профессионального развития человека* // Достойный труд – основа стабильного общества. Екатеринбург, 2012. С. 117-121.
  5. *Tekhnologii obrazovaniya vzroslykh. Posobie dlya тех, kto rabotaet v sisteme obrazovaniya vzroslykh / pod obshch. red. O.V. Agapovoy, S.G. Vershlovskogo, N.A. Toskinoy.* SPb., 2008.
  6. *Kratkiy psikhologicheskiy slovar' / pod obshch. red. A.V. Petrovskogo, M.G. Yaroshevskogo.* М., 1985.
  7. *Dal' V.I.* *Tolkovyy slovar' zhivogo velikorusskogo yazyka: v 4 t. Spb., 1863–1866. T. 2.*
  8. *Makarova L.N., Sharshov I.A.* *Kompetentnostno-razvivayushchaya model' povysheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh kadrov* // Образование и общество. 2011. № 4. С. 14-17.
  9. *Naletova I.V., Makarova L.N., Sharshov I.A.* *Analiz obrazovatel'nykh potrebnoyey pedagogov shkol, osushchestvlyayushchikh dopolnitel'noe obrazovanie uchashchikhsya* // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki. Tambov, 2011. Vyp. 8 (100). С. 117-125.
  10. *Maksimenko V.V.* *Lichnye i professional'nye kachestva sovremennogo uchitelya* // Aktual'nye voprosy sovremennogo obrazovaniya. Stavropol', 2011.
  11. *Antonova N.N.* *Setevoe vzaimodeystvie i opyt primeneniya IKT v uchebno-vospitatel'nom protsesse na urokakh tekhnologii* // Nепreryvnoe povyshenie professional'noy kompetentnosti pedagoga cherez setevoe vzaimodeystvie. Engel's, 2011.

Поступила в редакцию 17.02.2014 г.

UDC 371.134

#### FORMS OF TRAINING TEACHERS

Victoria Victorovna MAKSIMENKO, Secondary General School № 193, Moscow, Russian Federation, Vice Director for Education study Work, Honored Worker of General Education of RF, e-mail: vika1703@yandex.ru

The research of teacher's professional training is made and the efficiency of group ways of teachers' training is proved. As the result the next forms of teaching such as seminar, method of specific situations; business game; workshop; round-table talk are approved. It is stated that their use in the professional activity of teachers increase the quality of education. The main forms of teachers' training are considered in detail. The organizing and pedagogic conditions which secure successful teacher's training in teaching practice are considered. The next criteria of success of teachers' training are offered such as professionalism increase, teacher transition to a new level, improving educational activities, improving teacher knowledge and skills, as well as impact-level buildup of its claims satisfaction. It is concluded that the considered forms of teacher training can be used in the professional activities of educational organizations.

*Key words:* andragogy; training forms; seminar; "round-table" talk; workshop; method of specific situations.