

Семинар

«Миссия выполнима:
как повысить качество образования в школе»

Семь способов улучшения качества преподавания

Эти материалы помогут вам :

- узнать о семи основных способах организации взаимного обучения педагогов в школе;
- познакомиться с пошаговыми алгоритмами внедрения систем обмена опытом;
- осознать возможности и риски применения каждого из них в своей школе;
- с помощью предложенных упражнений понять, кто в вашей школе подойдет на роль лидера, каких учителей проще объединить для совместной работы, как мотивировать к изменениям.

Кураторская методика

Эта методика возникла как результат проведения исследования в российских школах. Было установлено, что между педагогами мало взаимных профессиональных связей, учителя профессионально одиноки.

Как создать у учителей привычку целенаправленно обмениваться опытом?

Шаг 1. Необходимо сформировать пары учителей, которые могут друг у друга учиться. Посещать уроки друг друга. Это равные по статусу пары. Лучше, если это преподаватели разных предметов, чтобы они оценивали не методику донесения конкретных тем, а смотрели на взаимодействие "учитель-ученик".

Шаг 2. "Умный третий" (куратор), пользующийся авторитетом учитель, который организует обсуждение двоих учителей, обеспечит их психологическую безопасность.

Шаг 3. Формулировка задания для учителей. Постановка конкретной задачи на улучшение обучения. Присутствующему на уроке учителю ставится задача отслеживать определенный аспект урока. Можно использовать лист для наблюдений. Потом роли меняются.

Шаг 4. Обсуждение итогов в присутствии куратора. Общая встреча должна произойти в течение 48 часов с момента первого занятия, "по горячим следам". Разбираются плюсы и минусы тех аспектов, за которыми велось наблюдение. Участники обсуждают то, чему они научились и с какими трудностями столкнулись.

Шаг 5. Постановка куратором новой задачи. Куратор решает, нужно ли учителям поработать над той же задачей или перейти к новому пункту.

Шаг 6. Постепенное усложнение взаимодействия между участниками. Пара (или диада) - зачастую неустойчивая структура. Для школы продуктивнее группа из трех (триада) и более учителей. Куратор может менять участников пар, добавлять новых учителей при условии соблюдения равных статусов.

Педагогические туры

Ее суть заключается в том, что малая группа учителей посещает за короткое время большое количество уроков. При этом главная цель – не оценить учителя, который ведет урок, или дать ему советы, а сравнить свою практику с опытом коллег.

Пошаговый план

Шаг 1. Выбор попутчиков. Педагогический тур проходит в течение одного дня. Формируется группа из 3 – 5 наблюдающих плюс модератор. Наблюдателями могут быть как начинающие, так и опытные учителя. Важно предупредить учителей, ведущих урок, что наблюдение проводится с целью не оценить, а понаблюдать и дать возможность учителям сравнить себя с коллегами.

Шаг 2. Планирование маршрута. Наблюдение уроков должно быть целенаправленным. При этом все члены группы смотрят на одно и то же.

- ❖ группа наблюдает за конкретным педагогическим аспектом;
- ❖ результаты можно точно зафиксировать, то есть это что-то наблюдаемое, а не просто мнения;
- ❖ наблюдаемый аспект педагогической действительности потенциально можно улучшить;
- ❖ наблюдаемое соответствует широким педагогическим целям школы;
- ❖ улучшение навыка проведения педагогических туров действительно может быть важным для достижения успеха учащимися.

В качестве объектов для наблюдения можно использовать самые разные ситуации и взаимоотношения из сферы педагогической действительности.

Шаг 3. Организация тура. Группа учителей стучится в дверь и максимально бесшумно располагается в классе, не мешая ходу урока. Наблюдение ведется в течение 15 – 20 минут (т.е. за время одного урока группа посещает 2 – 3 занятия). Обычно группа должна посетить 5 – 6 учителей за день.

Модератор следит за временем, по истечении наблюдения группа благодарит учителя и учеников и переходит в следующий класс. Важно помнить, что при посещении группа наблюдает, а не оценивает учителя. **Никто не должен давать учителю обратную связь, если тот прямо об этом не попросит.**

Шаг 4. Обсуждение впечатлений. Учителя описывают, что они видели. Ведущему рекомендуется следить за тем, чтобы в дискуссии не было оценочных суждений. Важно обсудить, что делал учитель и чем при этом занимались ученики. В завершение обсуждения учителям предлагается высказать, как они могли бы усовершенствовать свои практики в соответствии с теми данными, которые они получили.

Шаг 5. Покорение высот. Этот этап работы может происходить как продолжение первого обсуждения, но его можно организовать и через несколько дней. Важно от уровня обсуждения данных перейти на уровень конкретных улучшений.

Способ 3. Быстрые свидания для учителей

В больших городах среди молодых людей есть одно модное развлечение – «спид-дейтинг». Суть в том, что собирается равное количество незнакомых юношей и девушек. В начале вечера юноши подходят к девушкам, и у пары есть 2-5 минут на разговор. Затем звучит сигнал, и пары меняются. За вечер все девушки знакомятся со всеми парнями. После короткого разговора оба ставят «+» или «-» партнеру, и если плюсы совпадают, то организаторы дают участникам контакты друг друга.

Согласитесь, довольно весело и, как оказалось, эффективно. Такая модель из сферы романтики быстро перебралась в бизнес. Наверное, можно использовать спид-дейтинг для улучшения преподавания.

Можно взять на вооружение такой подход, как междисциплинарность. В школе есть паратройка учителей, которые общаются и которым интересно все новое. А значит можно сделать междисциплинарные связи более системными и общешкольными.

Шаг 1. Создание учебной стены.

В учительской создать стенд, где учителя разных предметов указывают темы, которые они проходят в каждом классе. Например, все учителя, которые ведут в 6-х классах, на листе А4 понятным шрифтом пишут то, что дети должны усвоить за год.

Таким образом, образуется общий учебный план. Важная деталь: ставить не узкопредметные цели, а общие компетенции (например, писать деловые письма, делать презентации и т.д.)

В течение 2-4 недель, учителям нужно увидеть связи между темами. Могут включаться все, даже те, кто не создавал эти листочки. Стоит договориться об условных обозначениях (стрелки, цвет, обведение пар...)

Шаг 2. Сеанс быстрых встреч

В оговоренный день организуется сеанс быстрых встреч. Учителя разбиваются по парам. У каждой пары есть 5 минут, чтобы найти как минимум одно пересечение. Затем пары меняются. Оптимально за один раз сделать 8-10 свиданий.

Шаг 3. Официальный или гражданский брак

Это воплощение идей в общих учебных проектах. С одной стороны, есть риск, что после всего этого общего веселья учителя спустя месяц забудут про планы. С другой, при излишнем давлении есть риск имитации сотрудничества. Со стороны администрации важно определиться: нужно ли формализовать эти найденные проекты?

Может быть, вам захочется внедрить еще что-то: краткое описание проектов, чтобы коллеги могли повторить; наблюдения интегрированных уроков коллегами, чтобы оценить влияние; мини-опрос учеников об их опыте и т.д.

Упражнение. Междисциплинарные связи.

Попробуйте найти в вашей школе пары учителей, которые преподают разные предметы в одних и тех же классах, параллелях и имеют личные симпатии к друг другу. Попытайтесь взглянуть на их календарно-тематическое планирование и придумать хотя бы одно пересечение. Расскажите свою идею коллегам.

Японская модель, или Ни урока без улучшений

Японское слово «кайдзен», означает идею постоянных улучшений того, что мы делаем. Идея распространилась в Японии в послевоенное время, а в 1980-е годы стала популярной в других странах (во многом из-за примера автоконцерна «Тойота»).

Основные принципы «кайдзен»:

- непрерывные изменения;
- открытое признание проблем;
- создание рабочих групп и горизонтальных связей;
- развитие поддерживающих взаимоотношений;
- развитие самодисциплины;
- совершенствование процессов с помощью малых шагов.

Идеология изучения урока состоит в том, что учителя вместе находят проблемы и путем постоянных групповых усилий шаг за шагом повышают качество школьных уроков. Такая методика могла бы оживить предметные методические объединения. При ее внедрении учителя, ведущие одну или разные учебные дисциплины, совместно составляют план урока (или серии уроков).

Пошаговый план

Шаг 1. Формирование команды учителей (3—6 человек)

Школьный лидер формирует команду учителей. В каждой группе есть лидер (модератор), который следит за тем, чтобы обсуждение проходило конструктивно, чтобы не было критики в адрес учителя. Как правило, это опытный педагог или член администрации.

Шаг 2. Составление предварительного расписания встреч

Участники группы не гонятся за количеством проведенных уроков. Как правило, за месяц работы группы получается всего один урок. Основной прирост знаний происходит за счет того, что учителя планируют и обсуждают вместе педагогические нюансы урока, наблюдают за детьми и анализируют результаты.

Шаг 3. Планирование целей обучения

Цели преподавания фокусируются на том, что делает учитель (объясняет материал, контролирует усвоение и пр.). Цели обучения направлены на учеников: это то, что они усвоят, каким образом дети должны учиться, как они будут думать, действовать. Для изучения урока первичны **цели обучения**, то есть то, что произойдет во время урока с детьми.

Шаг 4. Проработка структуры урока

Необходимо удерживать фокус на обучении детей. Во время планирования учителя стараются «оказаться в шкуре учеников». Можно среди учеников класса, в котором будет проходить наблюдение, выбрать три конкретных ученика: слабого, среднего, сильного — они являются представителями фокусных групп. Поэтому в течение урока учителя наблюдают не столько за всем классом, сколько за этими конкретными детьми. Выделение разных групп учеников важно для планирования урока: цели прописываются для каждой по силе группы школьников, что делает урок более приспособленным для всех детей.

Шаг 5. Составление учителем протокола урока

Для этого прописываются все этапы работы на уроке и ожидаемые результаты по определенной схеме.

Шаг 6. Проведение урока одним из учителей

Все члены группы присутствуют на уроке и делают пометки в листах для наблюдения. Присутствующие учителя могут иметь в качестве общей задачи наблюдение за каждым из выбранных учеников. Каждый учитель может иметь более конкретную, специфическую задачу.

Перед уроком учителю важно объяснить ученикам, что на занятии будут присутствовать другие учителя. Их цель — смотреть за происходящим на уроке, а не оценивать результативность каждого.

Шаг 7. Обсуждение и доработка урока

После наблюдения группа собирается снова, чтобы обсудить, какие цели были достигнуты и какие нет. В соответствии с этим учителя предлагают, как можно улучшить схему урока.

Для обсуждения есть одно ключевое правило: **обсуждать, что происходило с учениками, как на них влияли определенные виды работы, но никак не затрагивать учителя.**

При применении технологии исследования урока в центре внимания находятся дети, а ответственность несет не проводивший урок учитель, а вся группа.

Шаг 8 (факультативный). Повторное проведение урока

Если есть такая возможность, другой учитель проводит в своем классе доработанный вариант урока или тот же учитель проводит урок в новом классе.

Шаг 9. Обобщение и распространение результатов работы

Для каждого разработанного урока составляется документ, в котором представляется занятие, его результаты, методические рекомендации.

После этого можно смело двигаться дальше — приступать к разработке нового урока

Исследование в действии:

активная практика учителя или научное исследование?

Учитель

Видит проблему, требующую решения.

Пытается решить проблему.

Мотивация - улучшить ситуацию.

Исследователь

Видит связи между действием и результатом.

Использует данные для понимания процесса изменения.

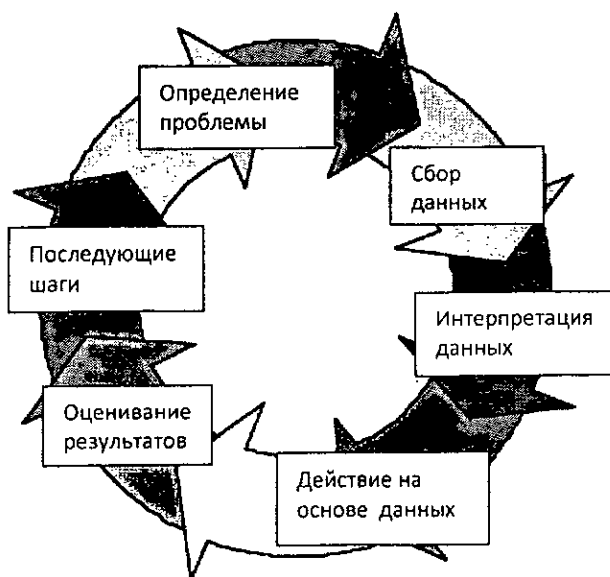
Мотивация – найти способы для изменения ситуации.

Исследование в действии предполагает принятие обеих ролей.

Исследование в действии в школе представляет собой вовлечение учителя в процесс саморефлексивного исследования *собственной практики* в целях более *углубленного ее понимания* и дальнейшего *совершенствования*.

В результате анализа, размышлений, *сотрудничества* учителей-практиков с коллегами в процессе проведения исследования в действии осуществляется переосмысление, внедряются изменения в практику преподавания.

ЭТАПЫ ИССЛЕДОВАНИЯ В ДЕЙСТВИИ



Коучинг учителей

Более опытные учителя учат менее опытных – это знакомая и понятная конструкция. Ключевая фраза, описывающая наставничество: *«Делай как я – и будешь хорошим учителем»*.

Что такое «коучинг» и кто такой «коуч»?

«Коучинг» происходит от английского слова «coach» и переводится как «тренер».

Роль коуча заключается в том, что с помощью наводящих глубоких вопросов он поясняет истинные цели человека, мотивирует к победам и помогает преодолевать трудности, а средства вполне волен выбирать тренируемый педагог.

Ключевые правила коучинга учителей

1. Фокус на эффективность обучения школьников
2. Проработка общих целей
3. Создание поддерживающих отношений

Пошаговый план реализации коучинга в школе

Шаг 1. Обсуждение цели взаимодействия и постановки конкретных задач.

Ставится задача – улучшить один конкретный навык. Только когда видны определённые изменения, ставится следующая задача.

Шаг 2. Совместное обсуждение на первой сессии возможных средств достижения поставленной задачи. При помощи наводящих вопросов и совместных обсуждений обучающийся учитель сам формирует методы работы. Коуч при этом может давать рекомендации.

Шаг 3. Проведение урока, на котором присутствует коуч. При этом наблюдающий оценивает именно достижение поставленной задачи.

Шаг 4. Обсуждение урока. Обсуждаются плюсы и минусы учителя при выполнении поставленной задачи.

Шаг 5. Постановка обновлённого задания, как можно улучшить заданный навык. Рабочий дуэт определяет повестку на следующий урок.

Шаг 6. Повторение уроков до тех пор, пока задача не достигнута (или нереалистичная задача скорректирована).

Шаг 7. Постановка коучем и педагогом новой задачи и последовательное её достижение. Важный аспект коучинга в том, что в процессе работы учитель начинает верить в свою способность развивать новые педагогические навыки, меньше сопротивляется критике, начинает получать удовольствие от саморазвития.

Англо-саксонская модель, или Профессиональные обучающиеся сообщества.

«Если у меня и тебя есть по яблоку и мы отдадим свои яблоки друг другу, то у каждого будет по одному яблоку. Если у меня и у тебя есть по идее и мы поделимся ими, то у каждого будет по две идеи».

В основе идеи лежит культурный код, делиться идеями – это обоюдный выгодный процесс. ПОС – это результат исследований и размышлений об улучшении школ. Учитель коллектива может (и должен) быть исследователем урока, беспристрастно подмечающим, что работает, а что нет, чтобы повысить эффективность преподавания.

Какой у вас коллектив : *хороший или эффективный*? Чаще всего люди общаются просто так, без групповой цели. Не все учительские взаимодействия полезны для профессионального роста. В американском контексте четко различают слова «хороший» и «эффективный». Эффективность – это когда в результате учительских взаимодействий в лучшую сторону меняются ученики. Упор делается на эффективность, реальные изменения.

Профессиональные сообщества учителей – это технология взаимодействия. Свод правил, как создать профессиональные группы учителей и как сделать их эффективными. Важна не идея сама по себе, важен поворот к педагогике.

Что такое «Эффективное сообщество»? Уникально особенностями и традициями .

Большая идея №1. Ориентация на учеников. ПОС- концентрироваться на том, что реально происходит с учениками, как меняется их поведение и образовательные результаты.

Большая идея №2. Общие представления о важном . Наличие «общей педагогической концепции школы». Не так важно какой она будет, главное что она есть.

Большая идея №3. Сотрудничество и коллективная ответственность. Обсуждается совместно, а конкретные задачи даются группам учителей.

Большая идея №4 . постоянное отслеживание изменений. Замерить какой-то критерий до и после ее применения.

Основные вехи. Создание обучающихся сообществ – это особый вид работы над организационной культурой школы. Огромную роль играет лидер (директор, заместители, уважаемые люди в коллективе)

Шаг 1. Участие в сообществе. Должно строиться на добровольных принципах. Неприемлемый способ всех заставить. Функция лидера – зажечь, убедить участвовать в чем-то, выводить других учителей из «зоны комфорта».

Шаг 2. Время и место. Задача заместителя директора по учебной части становится проектирование расписания, чтобы члены группы могли встречаться.

Шаг 3. Личный пример.

Шаг 4. Постоянное обсуждение с учителями основных принципов и их соблюдение. Записанные на бумаге правила.

Шаг 5. Обмен опытом, привлечение внешних партнеров.

С какими трудностями вы можете столкнуться?

1. Организационная культура не строится по приказу. Желание учиться друг у друга и улучшать свое преподавание – это элементы организационной культуры.
2. подозрительное отношение к групповым обсуждениям.
3. формализация и бюрократизация.