



Перезагрузка методической работы

Блохина Елена
Александровна, директор
МБОУ СОШ № 12

ПЕРЕЗАГРУЗКА

- 1 Школа не может быть лучше учителей
- 2 Можем ли мы гарантировать равное образование в нашей школе?
- 3 Каждому учителю нужен учитель
- 4 Качество образования обусловлено возможностью каждого ребенка встретиться с профессионально работающим учителем
- 5 Нам всем нужны люди, которые будут давать нам обратную связь. (Особенно этим обделены учителя). Так мы становимся лучше.

«Перезагрузка методической работы» с использованием «кураторской методики» на основе результатов самообследования коллектива «Социальный капитал» как инструмент улучшения качества преподавания

Противоречие →

Школа вошла в список образовательных учреждений с низкими образовательными результатами.

Педагогический коллектив:

96% - с высшим образованием,
12 – молодых учителей,
5 учителей – Заслуженный учитель ХМАО-Югры,
1 – Заслуженный учитель РФ,
10 учителей- Почетный работник,
5- Грамоты Министерства образования РФ,
10 – обладатели Грантов,
42%– высшая категория, 29% - первая,
100% - ежегодно повышение квалификации, по 2-3 курса в год,
5 – имеют звание «Учитель-мастер».

«Перезагрузка методической работы» с использованием «кураторской методики» на основе результатов самообследования коллектива «Социальный капитал» как инструмент улучшения качества преподавания

Результат проведения в нескольких сотнях российских школ исследования «Социальный капитал образовательной организации» и, в том числе, в нашей

Обнаружено, что в целом между педагогами в школах мало качественных взаимных профессиональных связей.

То есть учителя в массе своей профессионально одиноки, редко учатся друг у друга.

Как решить эту проблему?

Как построить недостающие профессиональные связи?

Как создать у учителей привычку целенаправленно обмениваться опытом?

Возник вопрос



ЦЕЛИ:

1

апробировать в школе кураторскую методику как модель методической работы

2

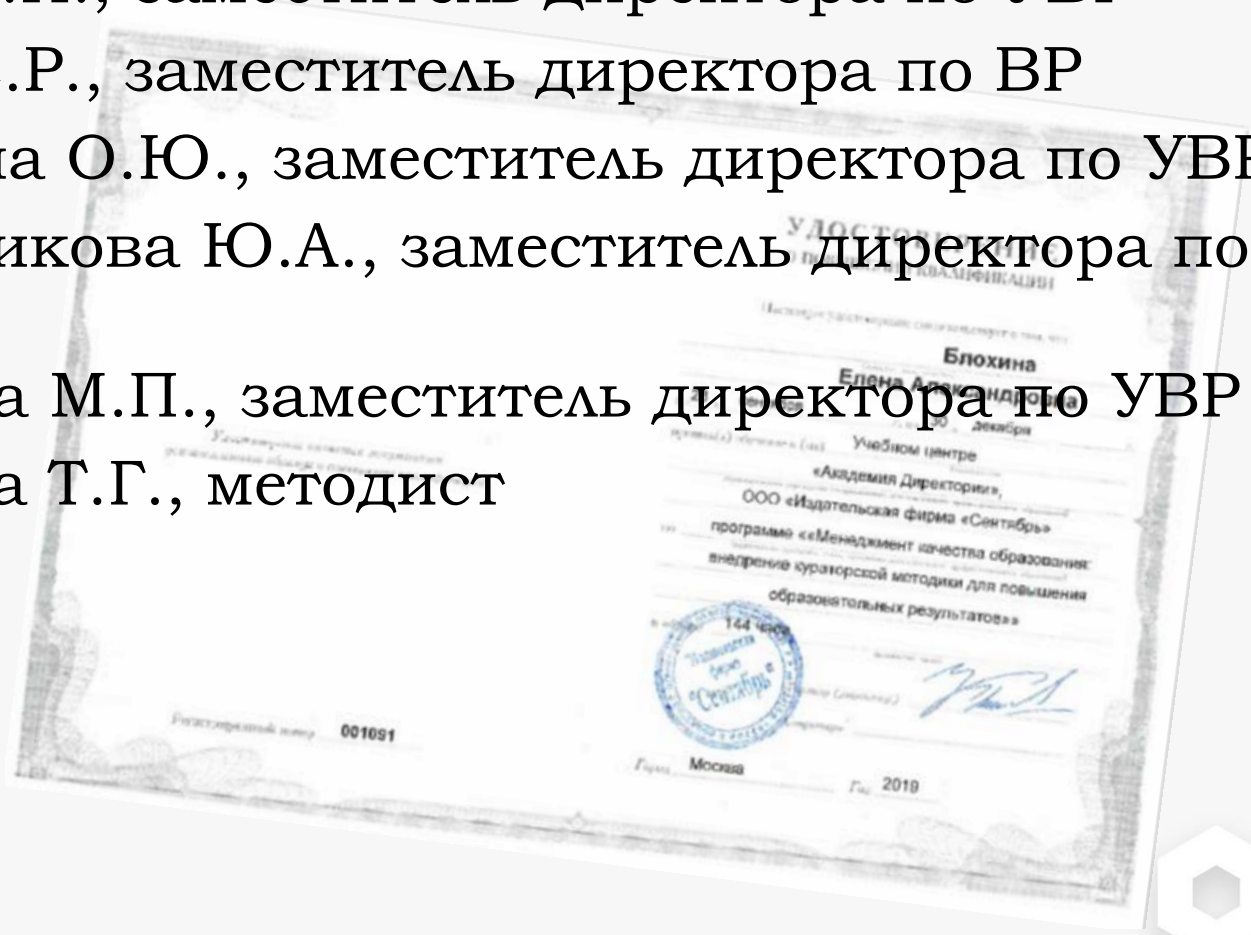
на основании полученного опыта принять решение о дальнейшем развитии технологии в своей организации.

3

получить опыт внедрения стратегической инновации в своей школе.

Команда проекта:

- Блохина Е.А., директор
- Шкрет В.Н., заместитель директора по УВР
- Глухих С.Р., заместитель директора по ВР
- Никитина О.Ю., заместитель директора по УВР
- Мещанникова Ю.А., заместитель директора по УВР
- Кабирова М.П., заместитель директора по УВР
- Насонова Т.Г., методист



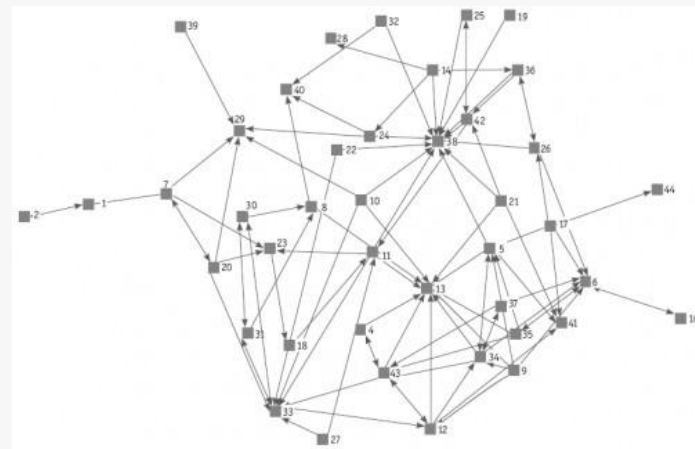
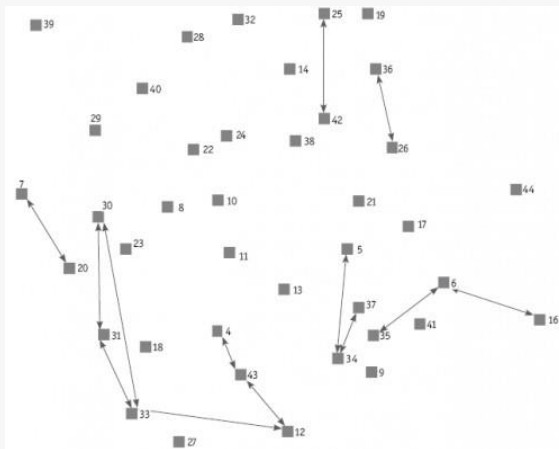
Социальный и человеческий капитал

- Банальная истина: **эффективность** деятельности образовательной организации **зависит от людей, которые в ней работают**. Наша административная команда уверена в том, что доверие между сотрудниками образовательной организации, профессиональное взаимодействие и складывающиеся в ходе такого взаимодействия сети профессиональных связей, являются теми условиями, которые обеспечивают **доступ к качественному образованию**.

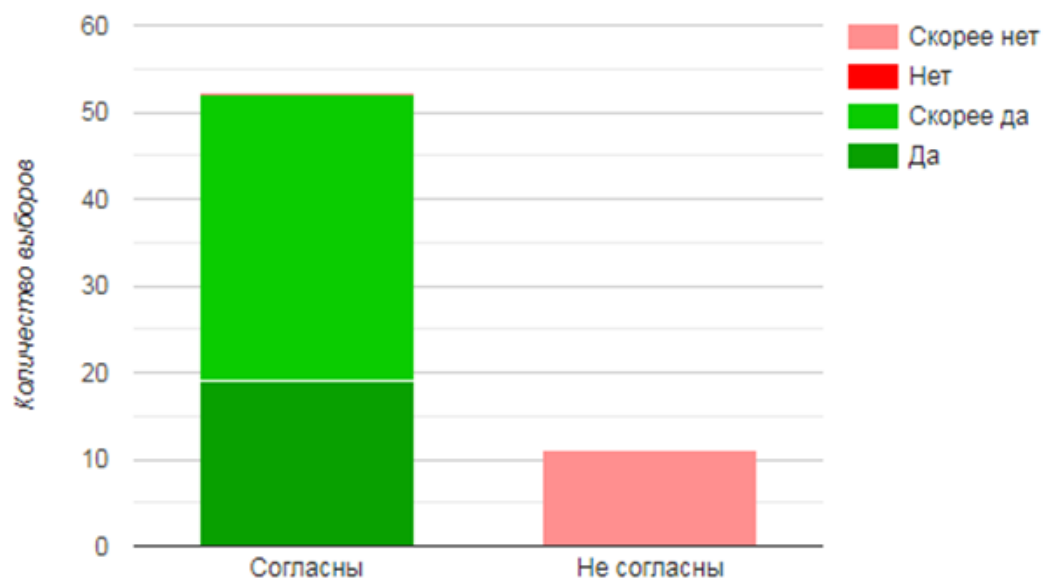
Высокий уровень социального капитала позволяет достичь следующих целей:

- **выравнивание уровня компетентности педагогов, что обеспечивает равный доступ к качественному образованию для каждого ученика;**
- **продление длительности периода профессиональной эффективности педагогов, что препятствует эмоциональному и профессиональному выгоранию;**

- Среду для педагога, его рост или апатию, формирует наличие или отсутствие постоянного профессионального взаимодействия с коллегами. Именно это взаимодействие, требующее интеллектуальных усилий, уменьшает профессиональное одиночество учителя, расширяет круг профессиональных задач и интересов, дает возможность получить признание коллег — профессионалов, предохраняет от «выгорания», и усложняет ее до ныне потерянного уровня высокоинтеллектуальной и ответственной профессии. **Именно поэтому забота о социальном капитале должна находиться в фокусе внимания первого лица организации.**
- Собственно, это и есть управление организацией — **управление связями.** В этом контексте главная задача директора — наращивать социальный капитал каждого члена организации и организации в целом, то есть помогать создавать и развивать профессиональные связи каждого.



Есть ли у Вас профессиональные задачи, решение которых требует знакомства с опытом работы других педагогов (преподавателей, воспитателей) Вашей образовательной организации?



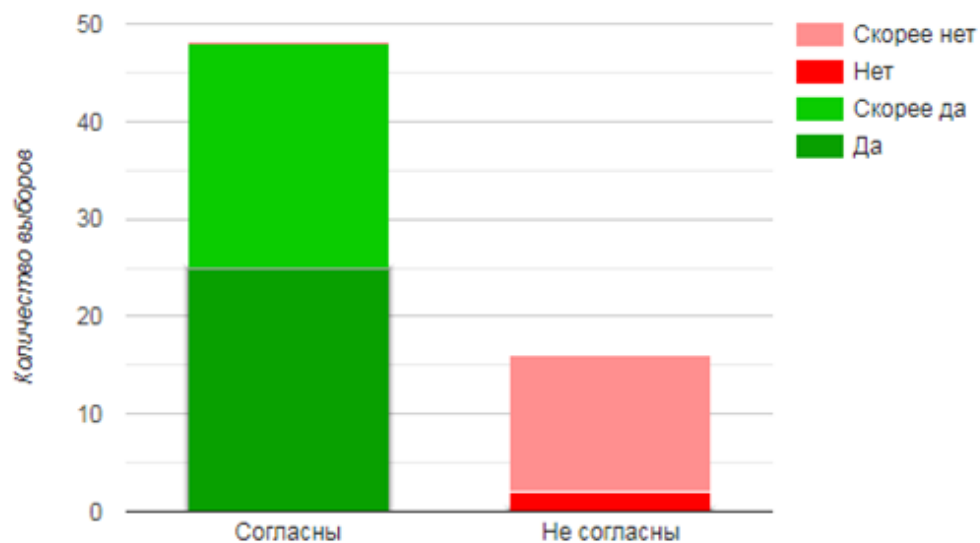
"Да" – 19

"Скорее да" – 33

"Скорее нет" – 11

"Нет" – 0

Считаете ли Вы полезным и правильным посещение педагогами (преподавателями, воспитателями) занятий и мероприятий (не открытых, т.е. специально не подготовленных), проводимых другими?



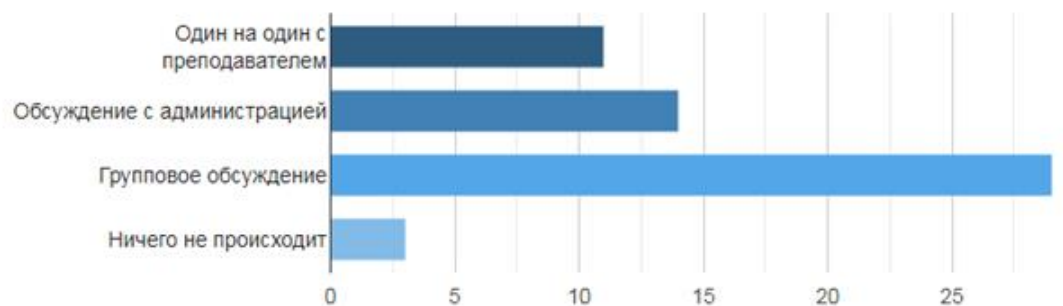
"Да" – 25

"Скорее да" – 23

"Скорее нет" – 14

"Нет" – 2

После посещения занятий и мероприятий (открытых и неоткрытых) в нашей образовательной организации обычно.



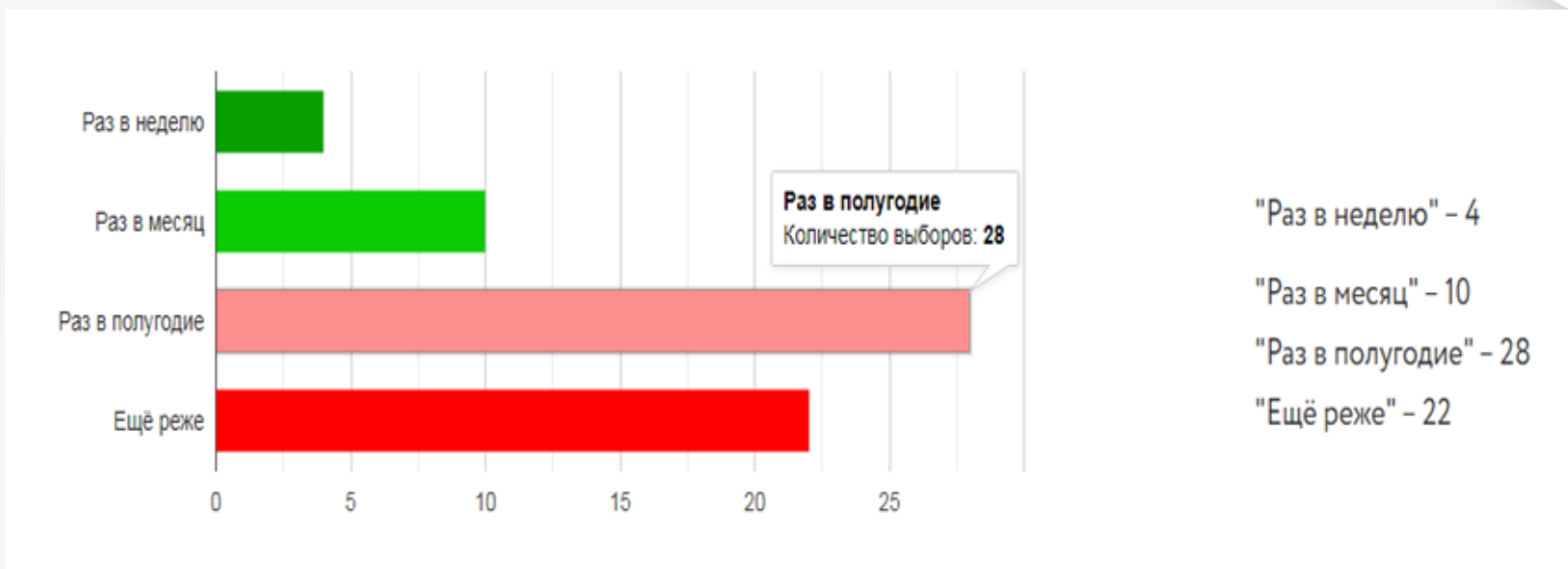
"Занятие (мероприятие) обсуждается один на один с преподавателем" – 11

"Занятие (мероприятие) анализируется с администрацией" – 14

"Организуется групповое обсуждение занятия (мероприятия) всеми присутствовавшими на нем" – 29

"Ничего не происходит" – 3

Как часто за последний учебный год Вам приходилось бывать на не открытых (т.е. специально не подготовленных) занятиях и мероприятиях педагогов (преподавателей, воспитателей) Вашей образовательной организации?



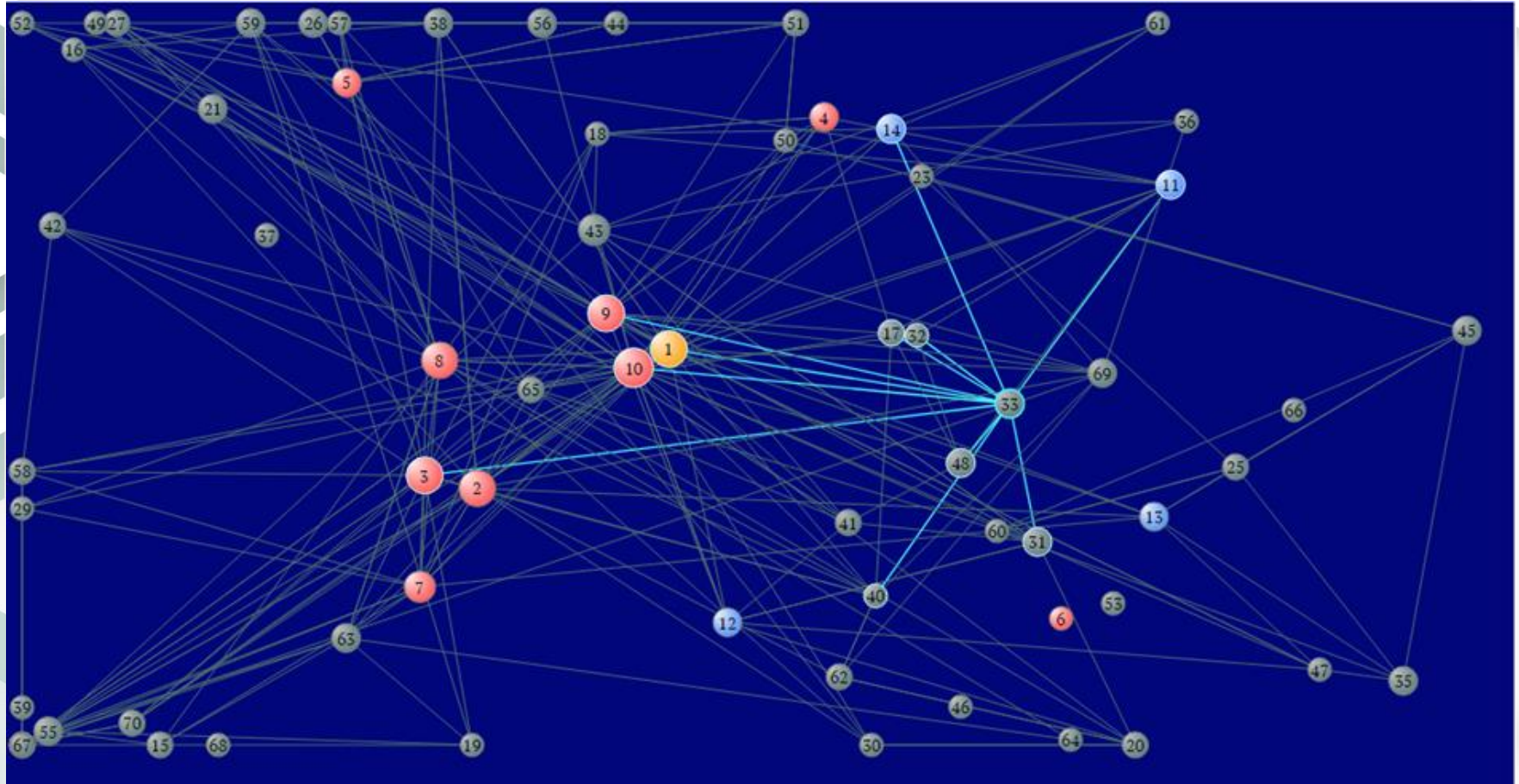
Являетесь ли Вы членом какой-либо постоянной группы, команды, занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?



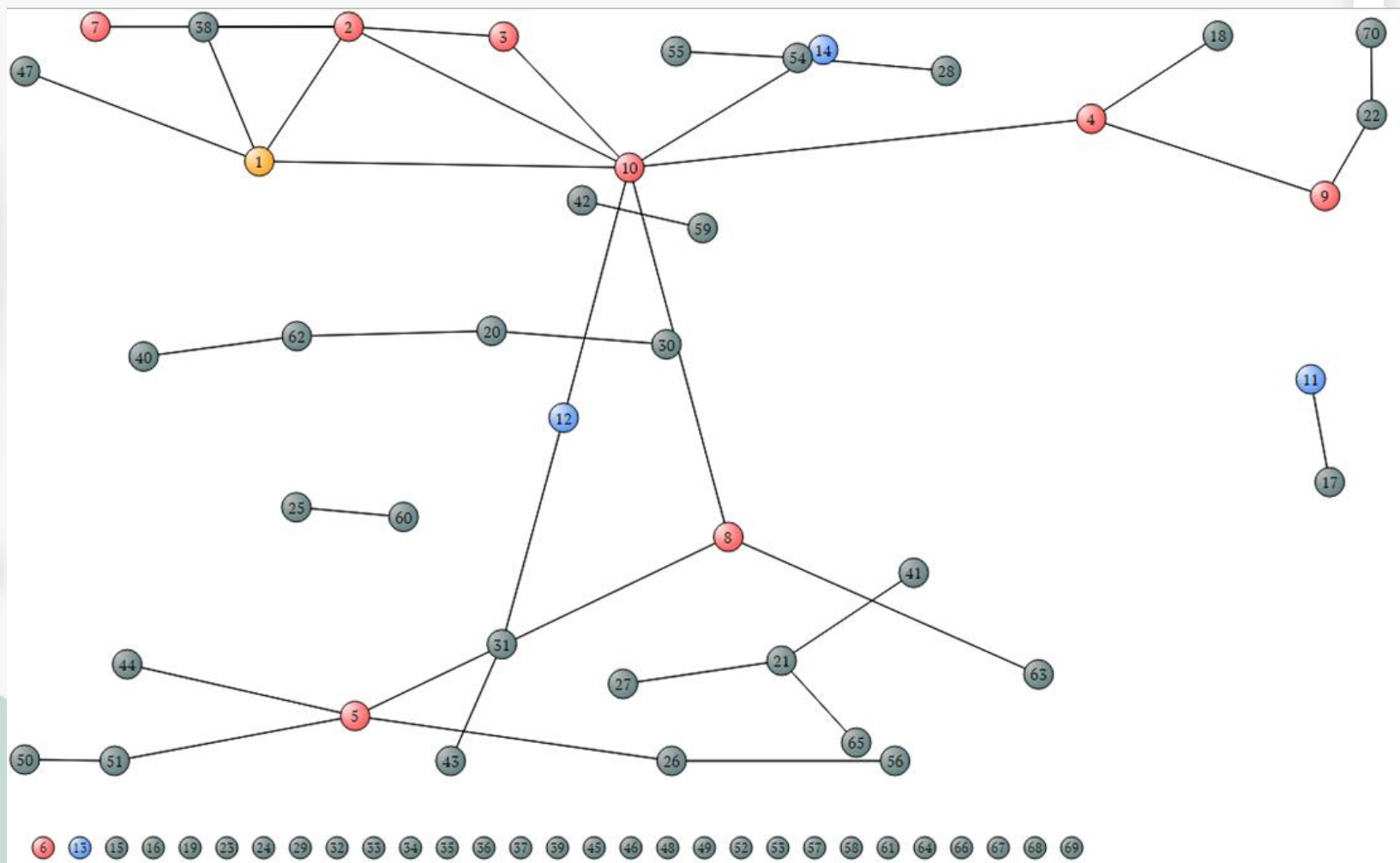
Ответили утвердительно – 34

Ответили отрицательно – 21

Уровень сложности личных и профессиональных связей



Взаимные актуальные профессиональные связи в организации



Рейтинг актуального профессионального лидерства

№	Ф.И.О.	Должность	Количество связей
10	[REDACTED]	Заместитель руководителя	26
1	[REDACTED]	Руководитель	18
8	[REDACTED]	Заместитель руководителя	17
3	[REDACTED]	Заместитель руководителя	17
2	[REDACTED]	Заместитель руководителя	16
9	[REDACTED]	Заместитель руководителя	15
7	[REDACTED]	Заместитель руководителя	10
43	[REDACTED]	Педагог / сотрудник	8
31	[REDACTED]	Педагог / сотрудник	7
26	[REDACTED]	Педагог / сотрудник	7
5	[REDACTED]	Заместитель руководителя	7
11	[REDACTED]	Руководитель	6

Рейтинг потенциального профессионального лидерства

№	Ф.И.О.	Должность	Количество связей
3		Заместитель руководителя	26
1		Руководитель	23
10		Заместитель руководителя	21
2		Заместитель руководителя	21
8		Заместитель руководителя	18
7		Заместитель руководителя	15
38		Педагог / сотрудник	15
43		Педагог / сотрудник	12
5		Заместитель руководителя	11
14		Руководитель подразделения	10
11		Руководитель подразделения	10

Рейтинг личного лидерства

№	Ф.И.О.	Должность	Количество связей
1		Руководитель	37
10		Заместитель руководителя	20
7		Заместитель руководителя	15
2		Заместитель руководителя	14
3		Заместитель руководителя	11
8		Заместитель руководителя	8
70		Педагог / сотрудник	7
28		Педагог / сотрудник	7

Критически важно создавать новые профессиональные связи в коллективе.

Наиболее простой и эффективный

этот способ организации учителей для взаимного обучения - "кураторская методика".

В чем суть кураторской методики?



Кураторская методика внедрялась в несколько шагов.

- **Шаг 1. Выбор учителей.**

Наша команда составила 5 пар.

4 пары – молодые специалисты, пришедшие в школу за последние 3 года:

1. учитель математики – учитель русского языка,
2. учитель начальных классов – учитель математики,
3. учитель иностранных языков – учитель русского языка,
4. учитель начальных классов – учитель обществознания,

Пятая пара-педагоги, проработавшие в нашей школе более 10 лет, равные по возрасту и по статусу

5. учитель математики – учитель истории ().

- **Шаг 2. Подбор куратора для пары (третий умный)**

- **Шаг 3. Формулировка задания для учителей.**

- **Шаг 4. Обсуждение итогов в присутствии куратора.**

- **Шаг 5. Постановка куратором новой задачи.**

- **Шаг 6. Постепенное усложнение взаимодействия между участниками.**

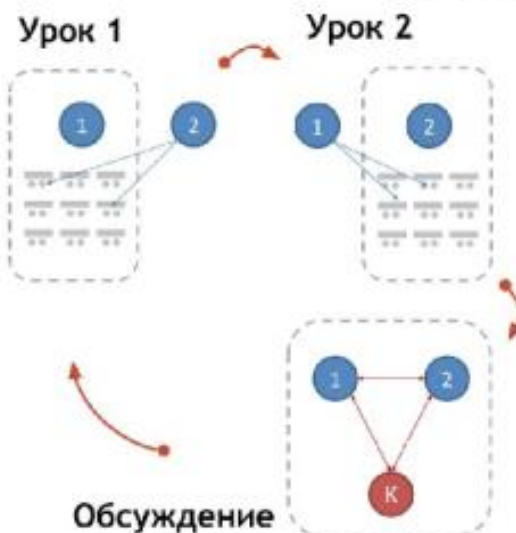
Кураторская методика –

способ организации учителей для целенаправленного обмена опытом, создания новых профессиональных связей в коллективе.



Сущность кураторской методики -

взаимопосещение уроков и совместное обсуждение в присутствии третьего лица – куратора.



ПОЧЕМУ КУРАТОРСКАЯ МЕТОДИКА РАБОТАЕТ?

Учителя заимствуют опыт друг друга

Когда учителя наблюдают за уроками друг друга, они заимствуют педагогические «фишки», вместе ищут решения проблем

Избегают профессионального выгорания

Когда учителя взаимодействуют, если у них есть поддержка друг друга, эмоциональное выгорание не наступает. Педагогу год за годом хочется становиться лучше

Фокусируются на учениках

Что лучше: когда учитель проводит «красивый, правильный» урок, или когда дети эффективно учатся? Мы слишком часто смотрим на учителя, но все реже замечаем детей. «Стодневка» позволяет сместить фокус на то, как они [дети] учатся

Саморазвитие превращается в привычку

Цель курса в том, чтобы сделать взаимное обучение педагогов привычным, рутинным, постоянным действием. Только так можно достигать стабильно высоких результатов

ПРОГРАММА «КУРАТОРСКАЯ МЕТОДИКА»
ИССЛЕДОВАНИЯ УРОКА
ПРЕДЛАГАЕТ:

- привлечь к методической работе значимых в профессиональном плане учителей;
- возможность учителей учиться друг у друга, заимствовать наиболее эффективные приемы;
- обеспечить педагогическим вниманием каждого ученика, что дает серьезные улучшения в преодолении разрывов.

Аспекты урока для анализа

1. Видение класса (распределение внимания).
2. Усложненное видение класса и другие усложненные протоколы.
3. Время для размышления.
4. Оргмоменты учителя.
5. Типы вопросов.
6. Перемещения учителя.
7. Выражения похвалы, способы выражения похвалы .

Протокол наблюдения на уроке

Стол учителя

План посадки учащихся в классе

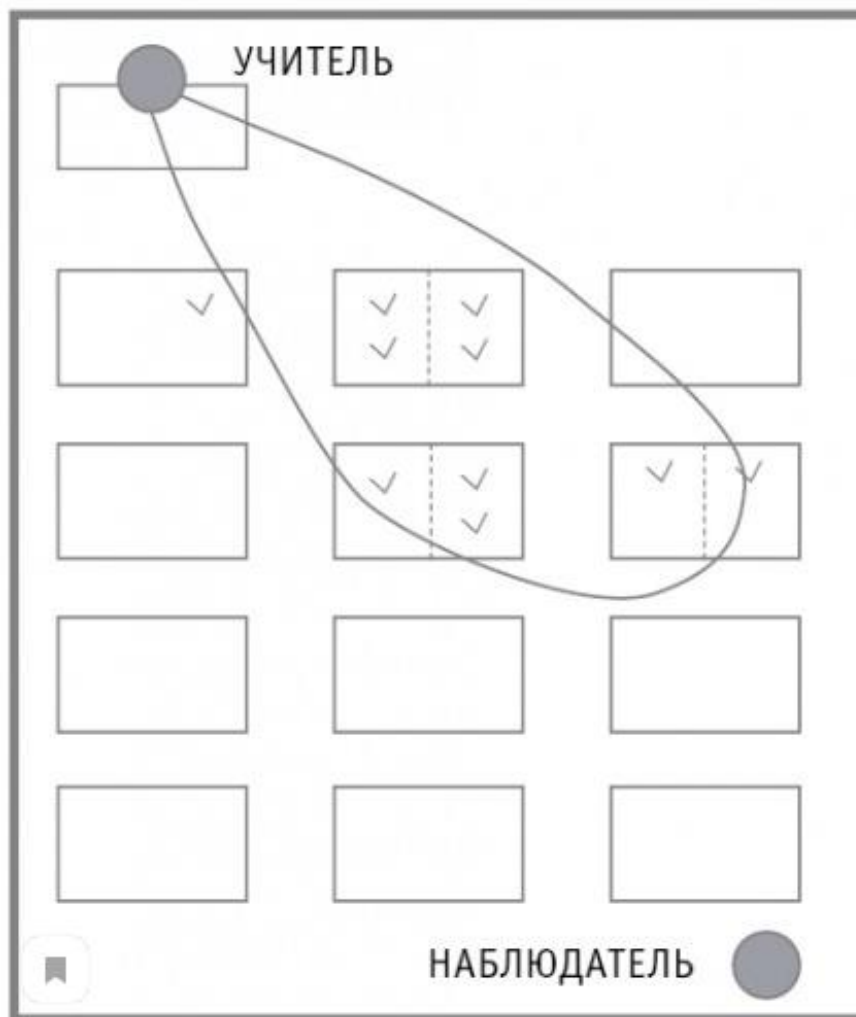
Условные обозначения деятельности учащихся на уроке:

- - Поднимает руку
- + - Ответ на уроке
- ! - Отвлекается, занимается посторонними делами
- ↓ - «отсутствует» на уроке, нет включения в деятельность
- 😊 - Эмоциональная готовность к уроку
- 😞 - Эмоционально не готов к уроку
- ▼ - Тревожность
- ↑ - Утомляемость
- Л - Ребенок «левша»
- Х - перевозбуждение
- ⤴ - Слушает внимательно учителя, выполняет все задания четко, в ритме класса, но не проявляет активности (не понимает руку, не отвечает)

Классические вопросы для обсуждения

- Насколько важен этот показатель? Почему?
- Как этот показатель влияет на то, как дети учатся? Влияет ли он на успеваемость в классе?
- Считаем ли мы полученный результат достаточным? Если нет, то каким он должен быть?
- Как должен действовать учитель, чтобы улучшить этот показатель?
- Если бы вы были слабым/средним/сильным учеником на этом уроке, чему бы вы смогли научиться? С какими трудностями вы бы столкнулись?

Распределение внимания учителя на уроке



Критерии оценки урока

Критерий	1 — Зачаточный уровень мастерства	2 — По ГОСТу	3 — Работа "гуру"
<p>Подсказка:</p> <p>В этой колонке укажите, как должен проходить желаемый урок.</p> <p>Критерий должен быть конкретным и наблюдаемым.</p> <p>Критериев может быть один или несколько, однако для каждого прописываются индикаторы в правой стороне таблицы</p>	<p>Подсказка:</p> <p>Как выглядит несоблюдение этого правила?</p>	<p>Подсказка:</p> <p>Что можно считать промежуточным или достаточным этапом?</p>	<p>Подсказка:</p> <p>Что можно наблюдать в поведении учителя и учеников при идеальном исходе?</p>

Ниже представлен пример заполненной таблицы:

Пример. Уровни оценки равных возможностей для ответа

Критерий	1 — Зачаточный уровень мастерства	2 — По ГОСТу	3 — Работа гуру
Учитель дает возможность для ответа всем ученикам	На уроке отвечало лишь несколько человек	50–60% класса имели возможность ответить	Не менее 80–90% класса принимали активное участие в уроке
Ученики с разными способностями имеют возможность для ответа	Учитель концентрируется на учениках одного уровня	В целом разные ученики отвечают на вопросы, но есть смещение в пользу какой-то из групп	Ученики с разными способностями в равной степени вовлечены в урок

Время для размышления

Объекты наблюдения

- длина паузы при ожидании ответа на вопрос;
- длина паузы при работе с разными группами учеников;
- пауза во время вопросов классу;
- вовлеченность учеников в процесс ответов на вопрос.

	A	B	C	D	E
1	ТЕМА	Время на размышление			
2					
3	Кто вёл урок				
4	Кто наблюдал				
5	Куратор				
6	Дата урока				
7	Дата обсуждения				
8					
9		Всего			
10	Количество учеников на уроке				
11	Количество ответов на уроке				
12	Количество отвечающих учеников				
13	Время для размышления (сумма всех ответов) в секундах				
14	Среднее время на размышление на один вопрос*	#DIV/0!			
15	Доля отвечающих учеников	#DIV/0!			
16	Среднее кол-во ответов на одного ученика	#DIV/0!			
17					
18	*Общее время на размышление/общее кол-во ответов				
19					
20	Выводы и идеи:				
21					
22					
23					

Время на размышление (версия 1)

Задание для наблюдающего

Перед уроком

1. Распечатайте схему класса.
2. Возьмите с собой на урок телефон или часы с секундомером.

На уроке

3. После каждого вопроса учителя (в тот момент, когда педагог полностью сформулировал вопрос) включайте секундомер. Останавливайте его в тот момент, когда ученик начинает ответ.
4. Полученное время записывайте на том месте в плане класса, где сидит ученик (ответ записывайте в секундах (по возможности с десятными долями), например, 1,5 сек.).

После урока

5. Заполните предложенный протокол урока (Время на размышление версия 1)

Время на размышление (версия 2)

Задание для наблюдающего

Перед уроком

1. Распечатайте схему класса (в двух экземплярах).
2. Возьмите с собой на урок телефон или часы с секундомером.
3. Попросите учителя в схеме класса вписать имена учеников так, как они сидят на этом уроке. Если учитель успеет сделать это за перемену, то вносите свои пометки на плане класса с именами. Если учитель, ведущий урок, не сможет быстро составить список учеников, на уроке воспользуйтесь дополнительным экземпляром (имена можно будет внести после урока).

На уроке

4. После каждого вопроса учителя (в тот момент, когда педагог полностью сформулировал вопрос) включайте секундомер. Останавливайте его в тот момент, когда ученик начинает ответ.
5. Полученное время записывайте на том месте в плане класса, где сидит ученик (ответ записывайте в секундах, по возможности с десятичными долями, например, 1,5 сек.).

После урока

6. Попросите учителя отметить разными цветами маркеров, к какой группе относится ученик: сильные (зеленый цвет), средние (желтый цвет), слабые (красный). Мы рекомендуем для определения успешности использовать прошлую четверную оценку, т.е. к сильным относятся те, кто получил «отлично», к средним – «хорошо», к слабым – «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Близость к ученикам

Проблема

- Довольно простая идея: чтобы создать атмосферу доверия и близости в классе, важна и физическая близость к учителю. Часто педагог просто сидит за своим столом, и физическое внимание достается лишь нескольким ученикам. Передвижения по классу — это важный и несложный способ создать ощущение значимости всех учеников, а не только тех, кто сидит за первыми партами.
- Кроме того, более слабые ученики имеют склонность занимать задние парты. Так они оказываются вовсе вне зоны внимания педагога.

Возможные решения

- Считается, что учителю важно приближаться на расстояние вытянутой руки ко всем ученикам в классе в течение урока. Желательно, чтобы это были не просто какие-то передвижения. Например, во время выполнения индивидуального задания учитель может поинтересоваться у учеников, насколько им легко или сложно, задать какой-либо персональный вопрос, что-то рассказать. Более того, такое приближение учителя положительно отражается на дисциплине в классе.
- Есть две технические детали, о которых нужно подумать до начала урока:
 - парты должны стоять так, чтобы у учителя была возможность приблизиться к каждому ученику;
 - ученики с низкими оценками предпочтительно должны сидеть ближе к учителю.
- Объекты для наблюдения
- **В этом задании должны отслеживаться все перемещения учителя по классу. Опционально можно отмечать обращения учителя к ученикам.**

Индивидуальная помощь и внимание

Проблема

Одна опытная учительница рассказывала, что каждый год получает от старшеклассников обратную связь: на листочках ученики пишут, что было хорошо и не очень на уроках. Она поделилась, что в этот год ее больше всего задела не положительные отзывы, а фраза одной не самой сильной девочки: **«Мне не хватало ваших глаз»...** Часто более слабым (или просто не самым ярким, тихим ученикам) не хватает персонального внимания учителя. Не только глаз, но и небольших подсказок, ободрений, помощи в выполнении заданий. Например, если весь класс получает одинаковое задание, то кто-то сделает его легко, а кого-то нужно вывести на правильное решение. **Это потенциально одна из форм проявления неравенства на уроке: учитель проводит больше времени с тем учеником, который ему нравится.**

Критерии успешности

Важно отметить, что наблюдать за оказанием индивидуальной помощи можно лишь на тех уроках, на которых дети имеют возможности для самостоятельной активной работы, а не просто слушают учителя.

Цель	Нуждается в улучшении	Нормально	Отлично
Все ученики класса получают индивидуальное внимание учителя во время урока	Учитель зачастую игнорирует запросы о помощи от учеников	Учитель помогает только тем, кто напрямую просит помощи	Педагог учитывает не только прямые запросы более сильных учеников, но и ненавязчиво предлагает помощь более слабым
Учитель использует разнообразные формы проявления персональной помощи	Учитель не проявляет помощи либо использует лишь очень краткие общие подсказки	Хотя используется несколько типов подсказок, они часто повторяются или же не всегда соответствуют ситуации	Учитель варьирует краткую и развернутую, индивидуальную и групповую, вербальную и невербальную помощь в соответствии с ситуацией
Помощь оказывается ученикам с разными способностями без дискриминации	Учитель оказывает помощь только сильным(только слабым) ученикам	Хотя внимание учителя достается разным группам, все равно наблюдается некоторая дискриминация	Все когорты учеников (сильные, средние, слабые) получают ненавязчивую помощь от учителя с учетом их уровня подготовки и сложности задания

Создание схожих таблиц по каждому наблюдаемому уроку позволит сделать педагогические цели конкретными и поможет более предметно улучшать работу учителя.

Кураторская методика направлена на достижение практических результатов:

- На основании данных подобрали группы учителей для педагогических взаимодействий;
- Мы начали строить систему постоянного взаимного обучения педагогов;
- Мы создали в школе реальные (а не просто существующие на бумаге) команды педагогов;
- Есть возможность принимать управленческие решения на основе данных исследования, а не только интуиции;
- Мы развиваем умение работать со школьными данными;
- Мы познакомимся с коллегами (директорами и заместителями), которые одновременно решают схожие проблемы.
- Укрепили профессиональные связи, увеличили социальный капитал
- Повышения качества преподавания