

Lesson study

Жданкина Елена Михайловна

начальник Управления образования Администрации городского округа Чехов

Освоение педагогической технологии — «Исследование урока» было не случайным процессом в нашей школе. Импульс к этому дало объединении двух школ поселка: к средней присоединили начальную. И вот, что у нас получилось...

Осознание проблемы

Когда меня назначили директором, в наследство я получила два разрозненных коллектива с разными целями, установками, традициями. Можно сказать, что предыдущей администрацией после реорганизации совсем не велась работа по реальному сплочению, интеграции двух команд, по формированию единой организационной культуры. Царил принцип «разделяй и властвуй».

Осознав эту довольно сложную проблему, я взялась за организацию совместных мероприятий, которые помогли бы наладить взаимодействие. Педагоги начальной школы привлекались к проведению общих методических семинаров. Были организованы праздники и общение учителей в неформальной обстановке.

Однако профессиональное взаимодействие не выходило за рамки методобъединений. В условиях сельской школы они довольно малочисленны, да и рассматриваются там узкопрофессиональные вопросы. А на общепедагогические направления учителя обращают мало внимания. К сожалению, курсы повышения квалификации тоже оставляют желать лучшего.

В отличие от сингапурского метода, где группами педагогов в деятельностном подходе обсуждаются педагогические вопросы, у нас большинство курсов проводится лекционно и направлены на ликвидацию методических пробелов в подготовке учителей.

Мы начинали с создания временных творческих групп, где опытные учителя занимались решением конкретных задач. Таких, например, как разработка и реализация проекта под грант губернатора. Но такая работа не могла охватить всех учителей школы.

К счастью, нам представилась возможность поучаствовать в исследовании социального капитала, а значит, освоить соответствующий инструментарий. Мы провели анкетирование и получили весьма интересные результаты, которые стали материалом для анализа.

Управленческая команда смогла увидеть картину профессионального и личностного взаимодействия. Мы выявили важные статистические данные, например, о признании ценностей сотрудничества и доверия, декларируемый и фактический уровни вертикального доверия. Стало отчетливо видно, что из-за загруженности бумажной работой администрация не может в достаточной степени оказывать педагогам реальную методическую помощь.

По-прежнему вызывало озабоченность еще одно направление — профессиональное взаимодействие педагогов, оно явно было недостаточным. Однако был и позитивный результат — значительное количество профессиональных связей опытных педагогов, наших «звезд», готовых к передаче своего опыта. А значит, они могли стать ресурсом для развития взаимодействия. Но как это реализовать?

Поиск адекватных методик

Проведя предварительный анализ с административной командой, мы вынесли результаты исследования на педсовет. И после бурных дебатов педагоги признали необходимость поменять подход к организации методической работы в школе. Это было непростое решение, ведь на тот момент школа показывала вполне достойные результаты, к нам стремились отдавать детей даже жители других поселков и города нашего округа. Однако вопросы обучения «современного ребенка» оставались. Все больше проблем возникало в связи с переходом от традиционного обучения к деятельностному методу. Набор адекватных педагогических приемов, способствующих мотивации ребенка к обучению, был небогат. И этот разрыв между опытными педагогами и новыми членами коллектива был достаточно большой.

Мы понимали, что нововведение должно быть продуманным и адекватным поставленным задачам. Ведь количество изменений в образовании нашего региона настолько велико, что нередко вызывает раздражение и усталость. Мы не торопились и целых полгода разрабатывали общую структуру преобразований в школе.

На одном из семинаров ВШЭ я узнала о таких формах, как команда обучающихся учителей (КОУч) и технологии lesson study (исследование урока). На методическом совете мы подробно рассмотрели новые формы, оценили, насколько они соответствуют нашим задачам, и поняли: это именно то, что мы искали, так как команды обучающихся учителей и lesson study позволяют активизировать внутришкольные ресурсы для повышения квалификации.

Коллективное исследование урока

Lesson study предполагает взаимопосещение уроков, причем не просто присутствие, а активное групповое планирование, наблюдение, анализ. То есть группа учителей совместно разрабатывает урок, обсуждает эффективные стратегии и после его проведения обменивается мнениями, обсуждает результаты и делает выводы. Такое исследование урока строится на сотрудничестве педагогов.

Главным направлением наших поисков стали педагогические стратегии, позволяющие обучать детей с разными стартовыми возможностями. Это всегда было приоритетным направлением, а с приходом большего количества учеников с ОВЗ стало более чем актуальной темой.

Для работы в логике lesson study мы разделили весь коллектив на пять групп по 6–8 человек (КОУЧей), которые занялись освоением актуальных технологий. При формировании КОУчей мы учитывали множество факторов: категории педагогов, возраст, неформальное лидерство, личностное взаимодействие (из исследования соцкапитала).

Кроме того, команда должна состоять из педагогов-разнопредметников. Это условие позволяет педагогам в своей работе обсуждать не узкометодические вопросы, а педагогические. Самый важный из них: как сделать так, чтобы урок для каждого ученика был полезным? Каждая группа выбрала свое направление: критическое мышление, групповое обучение, проблемное обучение, деятельностный метод, проектную деятельность.

Работа команды обучающихся учителей состоит из нескольких циклов. Каждый имеет сходную структуру: первоначальное планирование; совместное планирование; проведение урока, наблюдение; опрос учеников, интервьюирование; обсуждение урока. Работа над каждым последующим уроком проходит по тому же алгоритму.

Циклы проведения серии последовательных уроков



В процессе деятельности группа должна описать цели, этапы, результаты внедрения технологии. График проектирования уроков обсуждается на первом заседании КОУЧа. Причем каждый учитель сам выбирает класс, тему урока. Как правило, выбирается самый проблемный класс. Первый урок проводит руководитель группы, на нем лежит разработка предметного содержания, так как остальные члены группы — учителя других предметов. А разработка этапов урока, применения техник, приемов — совместная деятельность команды.

Из-за большой загруженности учителей и несовпадения рабочих графиков мы решили вместо непосредственного посещения уроков записывать их на видео. Здесь хочется отметить важный организационный момент: записью и рассылкой остальным членам группы занимается специально назначенный человек.

В течение трех рабочих дней каждый участник группы знакомится с видеозаписью и отмечает как минимум три положительных и три отрицательных момента урока для

далнейшего обсуждения. Один член группы должен обязательно присутствовать на уроке, чтобы отмечать атмосферу в классе и другие факторы, не попадающие на видео. Этого человека мы называем наблюдателем (обычно это педагог-психолог, социальный педагог, логопед).

Помимо этого, в классе выбираются три ученика с разными стартовыми возможностями: успешный, успевающий средне (ученик «ядра» класса) и ребенок с низкой мотивацией. За ними особенно внимательно наблюдает педагог, присутствующий на уроке, а сразу после его окончания интервьюирует их: какие вопросы возникли, есть ли удовлетворение от урока, доволен ли своей работой...

Наблюдения и мнения всех членов группы становятся материалом для последующего обсуждения, которое начинается с самоанализа учителя, проводившего урок. И здесь важно, что если что-то на уроке пошло не так, то это ошибка в проектировании урока всех учителей КОУЧа. Ответственность лежит на всех! Дискуссия дает материал для планирования следующего урока, которое происходит в конце встречи. Открытый урок и последующее обсуждение происходят с периодичностью раз в месяц.

Таким образом, каждый педагог проходит весь цикл.

Мотивационный аспект

Я как управленец не должна забывать об аспекте мотивации. Как известно, при аттестации на подтверждение квалификационной категории (в нашем регионе) необходимо включить в портфолио не менее пяти педагогических технологий с подробным описанием: цели, основные элементы, результаты. Как эксперт я знаю, что это требование вызывает наибольшие трудности у учителей. И именно такое описание разрабатывают группы на этапе изучения технологий (август — сентябрь). Кроме того, для аттестации нужно представить видеофрагмент урока, а у наших учителей накапливается по пять записанных на видео уроков. И еще пять сценариев уроков по представленным технологиям. Таким образом, учитель, участвуя в нашем проекте, формирует материалы для аттестации.

Полученные результаты

Опыт показывает, что коллеги в процессе этого педагогического подхода к внутрикорпоративному повышению квалификации начинают лучше понимать ребенка, осознавать, что кроме их предмета существуют и другие, не менее важные и трудные для учеников. К тому же каждый педагог получает возможность увидеть, как раскрываются давно знакомые ему дети на других уроках. И иной ракурс позволяет искать новые подходы к ребенку, учитывая сильные стороны ученика. Не говоря уже о том, что учителя осваивают новые технологии, расширяют палитру профессиональных методов, приемов, техник. Стирается грань между опытными и молодыми педагогами. Ведь каждый получает возможность минимизировать дефициты: молодые — в приобретении новых «фишечек», которые работают на мотивацию ребенка, опытные («звезды») — повышают уровень владения ИКТ. Например, моя команда сценарий урока вывешивает в Google-документе, и каждый член оставляет свои комментарии, подсказки... В этой ситуации и опытным педагогам приходится обращаться за помощью к молодым.

Еще один эффект. Наиболее заинтересованные в своем продвижении коллеги, например те, кто активно участвует в конкурсах, получили новый ресурс. Они стали обращаться за советами и консультациями не только к коллегам по методобъединению, но и к учителям других предметов, так как внимание фокусируется теперь не столько на предметном содержании, сколько на педагогических технологиях. Педагоги стали видеть и ценить логику урока в целом, будь то физика, музыка или литература.

Однако нужно отметить, что, взявшись за освоение новых технологий, мы не отказались от хорошо зарекомендовавших себя методов работы. Например, методобъединения продолжают свою работу, просто они занимаются узкопредметными вопросами.

Сейчас идет третий год нашей работы в новой логике. Каждый год состав групп меняется. Роль руководителя осваивают педагоги, заменяя в этом качестве директора, заместителей директора. Это дает возможность повышать опыт социальных ролей, дает попробовать себя в роли организатора, повышает горизонтальный статус педагога. Управленцы же получают опыт делегирования полномочий.

Чтобы мотивация не угасала, к прежней тематике групп добавляются новые направления. Например, в прошлом году мы активно использовали метапредметные подходы к организации урока (структурированную работу учащихся в группах, более известную под брендом «сингапурские технологии»), предварительно обучив всех до одного педагогов школы в рамках образовательной стажировки на базе нашей школы международных тренеров из школы № 146 г. Казани. В этом году планируем разработать одинаковые подходы к критериям оценивания учащихся, используя медиативный подход. Для этого открываем на базе школы региональную академическую площадку по теме «Медиативный подход к работе педагога».

Вывод

Если рекомендовать коллегам апробированные в нашей школе технологии, то в первую очередь я бы отметила такое преимущество, как возможность организовать повышение квалификации с использованием внутренних ресурсов, причем не по предметной методике, а по педагогике.

Подобная практика дает стимул к профессиональному общению, к расширению педагогической позиции, видению школьного образовательного процесса в комплексе. И наверное, самое главное — понимание, как учить современного ребенка.



Отзывы экспертов

«Вопрос развития профессиональных связей внутри коллектива вполне актуален, думаю, для большинства педагогических коллективов. Было интересно узнать, как коллеги внедрили в свою деятельность технологию lesson study. Наш коллектив тоже прошел через исследование социального капитала, которое показало незначительные, на первый взгляд, трудности внутрикорпоративных отношений. Были приняты соответствующие управленческие решения, и теперь коллектив занят бинарными уроками для налаживания профессиональных связей».

«В наших условиях организация такой работы — утопия. По-хорошему завидую руководителям, которые такую работу проводят в полном объеме».

«Разговор о новых педагогических технологиях — это всегда разговор о школе, о детях, об учителях. Читать было любопытно, здорово, что у коллеги получилось не только сплотить коллектив, но и улучшить академические результаты детей, повысив их мотивацию».

«Очень интересный подход по сплочению коллектива! Решается задача содержания урока и взаимосвязей между учителями. Скорее всего, автору было тяжело преодолеть сопротивление коллектива. Большая часть учителей считает, что они „сами с усами“ и сторонняя помошь им не нужна. В статье представлен опыт, заслуживающий внимания».

«Какой удачный выход найден автором в решении задачи объединения двух коллективов в единый целый и налаживания взаимодействия внутри него. У меня нет практики применения методики Lesson study, но мнение тех, кто смог поработать на практике с ней, самые конструктивные. Нет универсального рецепта, который подходил бы всем школам сразу, поэтому вывод об исследовании урока для своей школы можно сделать только по следам собственного опыта».

ДИРЕКТОРИЯ

<http://www.direktoria.org>

© Информационная система «Директория», 2019

© Директор школы №4 (237), 2019