

**МАОУ СОШ №19
г. о. Мытищи**

**Выступление на педагогическом
совете**

«Кураторская методика»

**Подготовили: Орлова Дарья
Леонидовна
Садыкова Александра
Викторовна**

Декабрь 2019

Образовательное неравенство и профессионализм учителя

Еще проведенные в 60-е гг. XX века исследования показали обидную для всех причастных к системе образования вещь: школа далеко не всегда определяющий фактор того, какое образование получит ребенок. Было высказано предположение, что гораздо более значимую роль играют родители: их экономический статус, уровень образования, культурный капитал, ценности и установки насчет образования. Ребенок успешных родителей с большей вероятностью попадет в престижную школу к более мастеровитому учителю, чем его ровесник со схожими способностями из социально неблагополучной семьи.

Неравенство между детьми с разными стартовыми возможностями возрастает все больше и зачастую к завершению школы становится непреодолимым:

- Дети более успешных родителей попадают изначально в более престижные школы или гимназии;

- Родители пристально следят за тем, чтобы их ребенок попал к лучшему педагогу;

- При переходе от ступени к ступени образования успешные родители чаще меняют школу для ребенка, выбирая более престижную;

- Родители формируют более высокие ожидания от детей (например, «четыре» для кого-то это поражение, а для кого-то - победа);

- Учителя ожидают большего от детей из благополучных семей, чаще прощают им небольшие ошибки и чаще предоставляют время и возможность для ответа на уроке;

- Если ученику достался не очень профессиональный педагог по какому-то предмету, успешные родители, скорее всего, найдут репетитора. Семьи, в которых образование не считается чем-то важным, просто проигнорируют эту проблему...

Школы часто предпочитают работать с теми, у кого «и так все будет хорошо», зачастую игнорируя более слабых учеников, которым помощь нужна в гораздо большей степени. Так как у них нет такой поддержки со стороны родителей.

От чего в конечном итоге зависит качество образования каждого ребенка?

- *От возможности ребенка встретиться с профессионально работающим учителем.*

- *От возможности каждого ребенка получить равное внимание от педагога.*

В любой школе, будь это элитный лицей в региональном центре или коррекционная школа в глубинке, лишь 2–3 педагога — признанные коллегами профессионалы. Квалификация педагогов довольно сильно различается.

Каждый учитель обладает определенным уровнем человеческого капитала (это его знания, педагогические умения, уровень профессионализма). Примечательно, что разброс профессионализма внутри одной школы обычно больше, чем разброс профессионализма между двумя разными школами (например, престижной гимназией и школой в рабочем районе).

В то же время каждая организация обладает некоторым социальным капиталом. Это наличие профессиональных связей между людьми, основанный на доверии обмен опытом. Если у школы высокий социальный капитал, учителя имеют доступ к человеческому капиталу друг другу. Таким образом, между учителями существуют постоянные профессиональные связи, они учатся друг у друга быстрее и эффективнее, заимствуют успешные практики друг друга.

Задача школы, если она ставит перед собой задачу дать качественное образование каждому, – максимально выровнять уровень профессионализма учителей. Но это задача не решается путем тотального внешнего повышения квалификации. Ошибочно считать, что хорошими учителями становятся, читая хорошие книги и слушая правильные лекции. Работа учителя – практическая, и для того, чтобы изменить свою педагогическую практику, важно наблюдать за тем, что делают другие, и постоянно следить, что происходит с детьми на своих уроках. Равный доступ к качественному образованию становится возможным тогда, когда учителя имеют доступ к профессиональным находкам и решениям друг друга. **При этом цель школы – создать возможности для такого профессионального взаимодействия.**

Кураторская методика как способ повышения социального капитала

Существуют десятки способов организовать профессиональный обмен между учителями и тем самым повысить социальный капитал школы и человеческий капитал отдельных учителей. При этом наша практика показывает, что если выстраивать взаимодействия директивно и тотально, возникает огромное сопротивление коллектива и имитация.

В качестве альтернативы мы предлагаем **кураторскую методику** как одну из наиболее простых в реализации. Она позволяет относительно легко преодолеть сопротивление коллектива к изменениям и быстро начать реальные улучшения в школе.

Она основана на том, что среди учителей выбираются обучающиеся пары педагогов. Они наблюдают за уроками друг друга, однако не по привычной модели «обо всем и ни о чем». На каждый урок у пары есть конкретное задание и один конкретный аспект для наблюдения. Так, педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели (например, время для размышления учеников, равный доступ и др.). Ключевая особенность в том, что учитель наблюдает не за уроком в целом, а только за одним аспектом (по заданию куратора), остальные нюансы урока не обсуждаются, что бы ни происходило.

Зачем это нужно? Работа учителя полна мелких нюансов. Если вы говорите сразу обо всех проблемах, то практически невозможно улучшить все и сразу. Каждый навык (будь то умение держать дисциплину, задавать сложные вопросы, видеть весь класс) должен выстраиваться и закрепляться отдельно. Так шаг за шагом (медленно, но без остановок) можно прийти к значительному росту профессионализма каждого педагога.

Для каждой пары назначается куратор — человек, который подбирает задания, следит за прогрессом и организует общее обсуждение уроков. Куратор не ходит на уроки учителей, а организует конструктивный диалог между ними, обеспечивает их психологическую безопасность. Когда два человека наблюдают за практикой друг друга и указывают на недостатки, это может восприниматься как личное оскорбление. Третий человек призван возвращать диалог в конструктивное русло и снимать угрозу.

Как строится процесс? Учителя ходят друг к другу на уроки с листом для наблюдения (примеры вы найдете в «Директории»; если у вас нет доступа к системе, уточните у руководителя. Это не значит, что вы должны использовать протоколы в первоначальном виде. Вы можете вносить коррективы в задания для педагогов). Затем после взаимного наблюдения должно пройти не более 48 часов (чем меньше, тем лучше!), когда организуется общая встреча куратора и педагогов. Эти три человека обсуждают данные, которые были собраны при наблюдении. Куратор помогает учителям спланировать улучшения, которые позволили бы избежать ошибок, если они были на уроке.

После того, как группа обсудила какой-то аспект практики, куратор дает задание – повторно понаблюдать за этим же аспектом (чтобы закрепить прогресс) или переходит к новому заданию.

Личные впечатления от кураторской методики и почему стоит в этом участвовать.

Кураторская методика в начале немного пугает и дает ощущение дискомфорта от присутствия на уроке постороннего человека. Учитель зачастую чувствует волнение и страх от мыслей о том, что его урок будут рассматривать с точки зрения методики, педагогики, ФГОС. Такое волнение абсолютно нормально для любого учителя, чей урок посещают. Кураторская методика кардинально отличается от классического посещения урока, так как урок рассматривается с точки зрения конкретной компетенции.

Сразу после первого посещения и первого обсуждения все меняется: волнение и дискомфорт проходят, общение и обсуждение компетенции с

коллегами настраивает на позитивный лад и постепенно добавляется чувство радостной удовлетворенности своей работой, чувства, что ты все делаешь правильно.

Первая рассмотренная компетенция: охват класса. На руках у посещающего был лист с рассадкой учеников и задание отмечать всех учащихся, на которых учитель обращает внимание. Во время исследования мы с коллегами определили, что зона распределения буквой “Т” работает, как в большом кабинете, так и в малом. По итогам этой работы, все учащиеся заняли новые места. Более сильные ребята заняли места в моих слепых зонах, на которые я теперь обращаю внимание за счет их активности, а в основную “Т” зону я пересадила учащихся более слабых и стала уделять им больше внимания.

Вторая рассмотренная компетенция: умение выдержать педагогическую паузу. Рассматривалось то, какое время учитель дает учащемуся на размышление и стало понятно, что в среднем на ответ необходимо давать примерно 6 секунд, чем многие педагоги пренебрегают, спрашивая активных учащихся и тратя на ожидание гораздо меньше времени. Итогом работы стало утверждение: если дать отстающему ученику больше времени на раздумья и давать дополнительные вопросы, то в конечном итоге он обязательно ответит и будет этому очень рад.

В целом методика очень интересная и даже, захватывающая. Результат работы виден сразу и сразу вносятся изменения в свою работу. Огромный положительный опыт полностью компенсирует первые негативные эмоции и мысли, вытесняет их. Методика помогает рассмотреть свою работу с нового, неизвестного ракурса и изменить ее в лучшую сторону.