



Дирекция методологии



# Культура персонализированного образования



# Содержание

Предисловие

1.1 Учебная самостоятельность

1.2 Сотрудничество учащихся

1.3 Партнёрский стиль взаимодействия

1.4 Образовательное пространство

1.5 Инструменты развития культуры

Заключение

## Авторы:

**Высоцкая Екатерина Николаевна**, методолог-эксперт дирекции методологии ООО «СберОбразование»

**Турчин Алексей Павлович**, руководитель дирекции методологии ООО «СберОбразование»

**Ермаков Дмитрий Сергеевич**, доктор педагогических наук, главный эксперт дирекции методологии ООО «СберОбразование», профессор кафедры психологии и педагогики ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов»

**Нестеренко Дмитрий Павлович**, кандидат географических наук, ведущий методолог дирекции методологии ООО «СберОбразование», учитель географии Новой школы

**Браташ Валентина Сергеевна**, кандидат педагогических наук, методолог дирекции методологии ООО «СберОбразование»

**Лупанова Татьяна Николаевна**, учитель начальных классов Хорошколы, методолог дирекции методологии ООО «СберОбразование»

Под редакцией доктора педагогических наук, профессора, члена-корреспондента Российской академии образования **Е. И. Казаковой**

# Введение. Что такое культура персонализированного образования

Культура класса — это особенности взаимодействия учащихся между собой и с учителем; общий настрой коллектива, его установки и их проявления в поведении.

Персонализированное образование предполагает большую степень самостоятельности учащихся: им нужно делать осознанный выбор, работать индивидуально или в группе без прямого руководства со стороны учителя. Для реализации такого подхода ученику необходима самодисциплина, способность вовлечённо работать над достижением цели, умение взаимодействовать, опыт мотивации себя и других. Обратим внимание, что эти качества, с одной стороны, важны для успешного персонализированного обучения, а с другой — являются жизненными умениями, которые понадобятся каждому человеку.

Культура учения — фактор, определяющий успех внедрения персонализированного образования. Мы называем культуру персонализированного образования культурой учения, подразумевая, что это процесс «от ученика» — в отличие от преподавания, которое подразумевает активную деятельность учителя.

Культура учения — самый важный компонент успешной персонализации. Самый важный — потому что без неё сложно представить класс самостоятельных учащихся, которые делают ответственный и осмысленный выбор, работают индивидуально и в группе, могут продвигаться в своём темпе. Самый сложный — потому что, в отличие от остальных компонентов модели персонализированного образования, культура проявляется и формируется во множестве процессов. Чтобы её построить, необходимо постоянное внимание учителя и специальный инструментарий, позволяющий изменить различные аспекты взаимодействия с учащимися — на каждом уроке, в каждой ситуации.

Вместе с развитием культуры учения меняется и роль учителя, который перестаёт быть центральной фигурой урока. Значимым показателем является изменение времени говорения — от 70% времени, в течение которого говорит учитель, к 70% времени говорения и самостоятельной работы учеников. Освободившееся время учителя используется на предоставление обратной связи и поддержку каждому ученику.



О культуре.  
Научный  
руководитель  
Елена Ивановна  
Казакова

## Компоненты культуры персонализированного образования

Можно выделить четыре существенные составные части культуры персонализированного образования, для реализации которых разработаны специальные инструменты.

Компоненты	Определение
 <b>Учебная самостоятельность</b>	Ученик осознаёт собственные учебные действия, фиксирует внимание на том, как он учится
 <b>Сотрудничество учащихся</b>	Учитель сокращает долю фронтального преподавания, наполняет обучение различными форматами групповой работы
 <b>Партнёрский стиль взаимодействия</b>	Учитель взаимодействует с учеником «на равных», использует тактики прояснения и убеждения
 <b>Образовательное пространство</b>	Учитель предоставляет ученикам возможность влиять на пространство класса

# Учебная самостоятельность

Высокая степень учебной самостоятельности — значимое отличие культуры персонализированного образования. Самостоятельность нужна не только в учёбе, но и в жизни, и она не приходит сама. Персонализированное образование помогает сформировать учебную самостоятельность благодаря системе ориентиров в каждом модуле, которая позволяет ученику принять решение — на каком уровне он готов изучать тот или иной предмет, какие именно задания он желает выполнять для достижения учебной цели. Способность к выбору, осознанное и ответственное отношение к учению, с одной стороны, поддерживается системой ориентиров. С другой стороны, в персонализированном образовании разработана система действий учителя, поддерживающих развитие учебной самостоятельности.

Учебная самостоятельность развивается только в ситуации, когда педагог всё больше прислушивается к мнению учеников, всё чаще предлагает классу **принять участие** в решении организационных, учебных и других вопросов.

Для развития учебной самостоятельности в начале формирования культуры учителю следует постепенно вводить систему ориентиров, предлагать совершить простой выбор, помогать осмыслить, что удалось, а над чем ещё следует поработать. Постепенно учитель предлагает всё больше независимости и свободы ученику. Ученики постепенно становятся всё более самостоятельными в выборе персонализированного маршрута, всё лучше контролируют время для достижения учебной цели.

На каждом этапе модуля ученику предлагается проявлять учебную самостоятельность по-разному. Для того чтобы система ориентиров «оживила» на уроке, учитель может воспользоваться предложенными [инструментами развития культуры](#) (см. соответствующий раздел).

## Развитие учебной самостоятельности происходит постепенно, можно выделить четыре этапа:



Об учебной самостоятельности. Методолог Станислав Янкевич

Этап модуля	Проявления учебной самостоятельности	Действия учителя по развитию учебной самостоятельности
<b>Мотивационный этап</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ученик понимает связь изучаемого модуля с другими модулями и предметами</li> <li>Ученик осознанно мотивирует себя на изучение модуля</li> </ul>	Уделите несколько минут обсуждению этих учебных целей, задавая вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Как вы считаете, почему это важно?</li> <li>— Как это может пригодиться в жизни?</li> <li>— Какие знания прошлого материала нужны, чтобы достичь этой цели?</li> </ul>
<b>Этап планирования</b>	Ученик ответственно выбирает уровень изучения модуля и набор заданий для их достижения (персонализированную траекторию), учитывая: <ul style="list-style-type: none"> <li>уровень заинтересованности в предмете;</li> <li>текущий уровень подготовки по предмету;</li> <li>потребность в развитии мягких навыков</li> </ul>	Работая с целями, помогите ученикам расставить акценты и лучше понять логику движения в усвоении материала. В зависимости от склонностей и уровня интереса к предмету одни ученики выберут для себя уровень 2.0, а другие, напротив, посчитают, что уже владеют базовым материалом, и захотят сразу перейти к уровню 3.0
<b>Этап достижения целей</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ученик работает индивидуально, в парах или группе, руководствуясь правилами, выработанными в классе</li> <li>Ученик собирает обратную связь и использует её для саморазвития</li> <li>Ученик отслеживает свой прогресс в достижении учебной цели</li> </ul>	Важно, чтобы ученики знали, что выполняют задания не просто так, а для достижения конкретной цели независимо от того, какие задания запланированы — на Платформе, с учебником или другими материалами
<b>Этап подведения итогов</b>	Ученик подводит итоги работы с модулем и осознаёт, какие учебные действия приводят к успеху, а какие необходимо скорректировать	Учебная цель может быть использована в качестве переговорной базы учителя и ученика, на которую можно опереться как на критерий оценивания и самооценивания

## Сотрудничество учащихся

Умение работать в команде, взаимодействовать и сотрудничать рассматривается как один из важных метапредметных результатов ФГОС.

Переход к персонализированному образованию предполагает, среди прочего, интенсивную групповую и парную работу — ученикам предлагается выполнение разнообразных заданий, различающихся по форматам проведения и направленности.

Для достижения командного результата нужно владеть целым спектром навыков. Эти навыки необходимо последовательно развивать и поддерживать в процессе развития и становления культуры персонализированного образования в классе.

В процессе выполнения командных заданий учитель играет поддерживающую роль — реагирует на возникающие затруднения, отвечает на вопросы и постепенно сокращает своё присутствие в работе команд, позволяя ученикам работать над заданием самостоятельно.

**Развитие сотрудничества происходит постепенно, можно выделить четыре этапа:**



Персонализированное образование предполагает гибкий подход в подборе методов и форм обучения. Матрица активных форм обучения показывает спектр возможностей для выполнения заданий.

Работая с классом, можно легко модифицировать задания, предложенные на Платформе, под потребности и настроение учеников. Так, например, работа в парах предоставит каждому ученику возможность высказаться по поводу изученной теории, в то время как работа всем классом позволит привести учеников к единому выводу.

**Матрица активных форм обучения**

	Самостоятельно	В парах	В малых группах	В классе
Упражнение				
Игра				
Видео				
Текст с вопросами				
Опыт				
Кейс				
Тренажёр				
Исследование				
Проект				

## Рекомендации к проведению групповой работы

Учитель помогает ученикам научиться работать в команде, применяя технологию организации групповой работы.

В начале командной работы предлагайте лёгкие задания или креативные разминки, которые зададут позитивный настрой и оптимальный темп в работе команд. Для этого объедините учеников в команды и предложите им короткий мозговой штурм в формате соревнования. Тема мозгового штурма может относиться к предметной области или быть отвлечённой — «Какая из команд придумает за 3 минуты больше ответов на вопрос, на что похож жёлтый круг», «Какая команда быстрее всех вспомнит 10 произведений Пушкина».

### В случае затруднений можно использовать один из этих или другие приемы:

Перераспределите состав команд, разделяя активных учеников между командами

Организуйте соревнование «кто быстрее», активизируя интенсивность работы

Назначьте наиболее авторитетных учеников «ответственными» за результат

Предложите желающим ученикам стать на время «консультантами» для тех, кому нужна помощь в освоении материала

Распределите роли между всеми участниками команды (например, «хранитель времени», «художник-оформитель», «эксперт по работе с информацией» и др.)

## Инструкция и анализ результатов

Нечёткая и непонятная инструкция к групповому заданию приводит к тому, что ученики испытывают сложности с его выполнением. Формулируя инструкцию, стремитесь к чёткости и лаконичности. Записывайте самые важные пункты на доске.

Инструкция состоит из следующих последовательных этапов:

<b>1. Пространство</b>	Расставьте мебель и организуйте рассадку учеников
<b>2. Смысл</b>	Объясните участникам смысл задания («Это упражнение нужно, чтобы...»)
<b>3. Действия учеников</b>	Последовательно опишите действия учеников («Сначала вам нужно..., затем...»), если требуется — распределите роли («Один из вас будет...»)
<b>4. Формат подведения итогов</b>	Определите формат подведения итогов («Каждая команда выступит, и мы сможем определить...»)
<b>5. Время</b>	Обозначьте время выполнения задания («У вас 15 минут, и к 15:15 мы заканчиваем задание»)
<b>6. Проверка понимания</b>	Получите обратную связь от учеников («Какие вопросы у вас остались?»)

Важнейший фактор успеха группового задания — анализ результатов. Помимо анализа по критериям, важно помочь ученикам понять ценность задания, проанализировать полученный опыт, закрепить результаты и поделиться идеями друг с другом. Заранее спланируйте, какие вопросы после выполнения командной работы вы будете обсуждать.

### Примеры вопросов для проведения рефлексии

Эмоции и впечатления	Процесс	Достижение учебной цели	Выводы
Что было самым запоминающимся?	Какие успехи в процессе освоения модуля можно отметить?	Достигнуты ли поставленные цели?	Что было сделано хорошо?
Что было сложным?			Что можно будет изменить в дальнейшей работе?
Что понравилось больше всего?	Какие сложности возникали в процессе освоения модуля?	Как можно использовать результаты обучения?	
Что было интересным?			

# Партнёрский стиль взаимодействия

Партнёрский характер взаимоотношений — отличительная черта персонализированного образования. Традиционно учитель рассматривается как авторитет в классе, как основной источник знаний, эксперт в своей области. В персонализированном образовании учитель становится партнёром учеников, поддерживающим их на пути достижения собственных целей. Если партнёр видит, что нужно оказать помощь, он помогает. Если он видит, что учащийся в состоянии двигаться сам, — отходит в сторону, убедившись, что ученик идёт в правильном направлении.

Учитель от роли «главного действующего лица», «единственного, кто принимает решения» и «источника знаний» постепенно переходит к роли организатора, фасилитатора учебного процесса. Подобное изменение основано на базовой установке на рост, которую учитель транслирует учащимся.

Партнёрское взаимодействие характеризуется не передачей знаний и контролем их достижения, а поддержкой, помощью и созданием условий для самостоятельного обучения и развития.

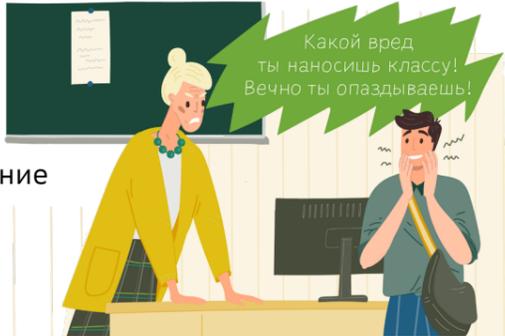
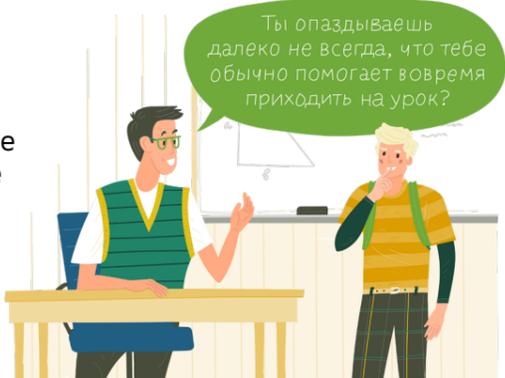
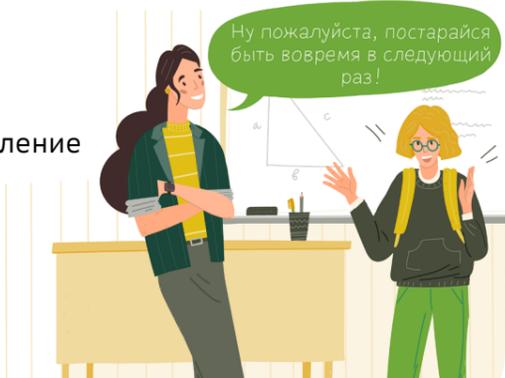
Характерными признаками партнёрских отношений являются:

- сокращение времени говорения учителя;
- отход от центральной роли в классе;
- влияние без принуждения;
- умение задавать вопросы и слышать точку зрения ученика;
- готовность к достижению договорённостей и компромиссов.

**Развитие партнёрского взаимодействия происходит постепенно, можно выделить четыре этапа:**



Взаимодействие в персонализированном образовании подразумевает формирование и развитие установки на рост и применение тактик влияния (см. следующую страницу), а не давления и принуждения. Переход на партнёрские отношения не означает переход на либеральный стиль взаимодействия, который приводит к подрыву авторитета или утрате уважения к учителю.

Стиль взаимодействия	Характеристика	Инструменты взаимодействия
<b>Директивный</b>	Авторитарное управление, основанное на формальных требованиях и власти учителя	Распоряжение Приказ 
<b>Партнёрский</b>	Общение, основанное на межличностном контакте и взаимном развитии	Прояснение Убеждение 
<b>Либеральный</b>	Попустительство, предоставление ученику полной свободы	Просьба Приспособление 

# Тактики партнёрского взаимодействия

Для того чтобы перейти к партнёрскому стилю взаимодействия, важно устранить опору на источники власти — оценки, директивные распоряжения — и перейти к убеждению и прояснению как ключевым инструментам влияния.

**Прояснение** предназначено для получения информации и идей от другого человека. Его использование способствует прояснению ситуации, открывает дорогу к совместному поиску решений, формированию вовлечённости людей в задачу или проект.

**Убеждение** нацелено на продвижение своих идей, обоснование необходимости совершить действие. Убеждающее поведение несёт в себе конкретные высказывания по существу и энергию. И прояснение и убеждение может осуществляться с помощью трёх тактик. Таким образом, учитель может воспользоваться спектром из шести тактик для развития партнёрского взаимодействия с каждым учеником.

Исследования показывают, что при осуществлении влияния большинство учителей используют только убеждающее поведение. Данная модель помогает более чётко понимать, когда лучше применять каждую из тактик в соответствии с ситуацией и особенностями ученика.

Тактики прояснения	Тактики убеждения
<p><b>Заинтересованность</b>                      Эта тактика позволяет показать, что деятельность ученика важна и значима, и тем самым повысить вовлечённость в выполняемую работу. Для проявления заинтересованности задавайте открытые вопросы о проделанной работе («Что ты делал? Что тебе особенно нравится?»)</p>	<p><b>Личная рекомендация</b>                      Эта тактика подходит в случае, если между учителем и учеником уже сложилось доверие, отсутствуют противоречия или коммуникативные трудности. Для реализации этой тактики важно коротко и ёмко озвучить рекомендацию и показать, что вы верите в её эффективность («Ты знаешь, мне кажется, тебя заинтересует доклад по Древнему Риму. Я очень рекомендую тебе эту тему»)</p>
<p><b>Слушание</b>                      Внимательно слушая, вы сосредотачиваетесь на ключевой информации, узнаете точку зрения ученика по данному вопросу, стремитесь чаще уточнять детали и причинно-следственные связи («А как одна часть доклада связана для тебя с другой? Что ты имел в виду, когда выбрал эту картинку?»)</p>	<p><b>Аргументация, демонстрация преимуществ</b>                      Учитель всегда может аргументировать своё предложение, предлагая ученику рассмотреть факты и пользу предложения. Используя эту тактику, объясняйте причины предложения, подчёркивайте общие ценности и цели («Доклад о Древнем Риме тебе подходит. Ты столько раз говорил о супергероях с ребятами, я подумал, что тебе будет интересно узнать историю их происхождения»)</p>
<p><b>Открытость</b>                      Эта тактика позволяет включить сопереживание и создать союз и сотрудничество с учениками. Формируя открытость, рассказывайте о себе. Знакомьте учеников с тем, как вы учились в школе, со своими идеями, интересами («Когда я готовился к докладу в 8-м классе, нам приходилось ходить в библиотеку и выписывать материал из книг. Так вот...»)</p>	<p><b>Образ результата</b>                      Эта тактика позволяет замотивировать и вдохновить ученика ярким образом результата, который описывает учитель («Я уверена, у тебя получится отлично. Особенно если ты подберёшь иллюстрации к докладу и хорошо систематизируешь информацию. Доклад получится ярким и наглядным»)</p>

# Установка на развитие

Установка на развитие — фундамент развития партнёрских отношений. Многие личные качества и мягкие навыки развиваются через практику и тренировку. **Идея о том, что достичь успеха можно, приложив достаточно усилий, характерна для установки на рост. Противоположность установки на развитие — это установка на данность, когда мы решаем для себя, что каждому что-то дано, а что-то не дано.**

Наши собственные установки — на развитие или на данность — передаются ученикам. Из дня в день, раз за разом мы даём им послылы либо о том, что им что-то дано или не дано, либо о том, что они могут улучшить какое-либо умение, работая над ним более упорно. В случае с установкой на данность учащиеся начинают верить, что на что-то не способны, а учитель выступает в роли судьи. Падает мотивация, уменьшаются усилия — и результаты действительно оказываются ниже. Ученики с установкой на развитие дольше и упорнее учатся, получают удовольствие от преодоления трудностей, готовы к построению партнёрских отношений.

В последнее время появляется всё больше исследований, которые подтверждают правомерность установки на развитие. Даже великий Моцарт написал свои самые лучшие произведения только после 20 лет непрерывной практики.

Применять на практике такие идеи и культивировать такое отношение к учёбе среди учеников — важнейшая задача учителя. Установка на развитие формируется у ученика постепенно и во многом зависит от действий и слов педагога. Познакомьтесь с некоторыми приёмами, способствующими формированию установки на развитие.

## Рекомендации к формированию установки на развитие

### 1. Замечайте и поощряйте усилия, а не способности.

Если ученик достигает успеха:  
 «Несмотря на сложную задачу, ты справился, потому что приложил усилия».  
 «Заметно, насколько легче тебе даются уравнения».  
 Если ученик допускает ошибку, можно прокомментировать:  
 «Возможно, здесь стоит попробовать другой подход?»  
 «Может, стоит уделить больше времени теории?»

### 2. Устраните обвинения из словаря.

Далеко не всегда ученики прикладывают усилия и идеально себя ведут.

В ответ на это учитель с установкой на данность будет формулировать вопросы, направленные на обвинение и поиск причины произошедшего:  
 «Почему ты нарушаешь правила?»  
 «Ты же понимаешь, какой вред это наносит?»  
 «Почему ты опять не справился с ...?»

Вопросы, направленные на поиск причин и виновных, приводят к снижению или потере мотивации, желания что-либо изменить и исправить. Чтобы передать ученикам установку на развитие, важно фокусировать внимание не на ошибках, а на возможностях. В случае промаха задавайте вопросы, направленные на поиск выхода из сложившейся ситуации:  
 «Что у тебя получилось хорошо, а над чем ещё нужно поработать?»  
 «Как можно поступить в следующий раз?»  
 «Что или кто может помочь в следующий раз?»  
 «Чему эта ситуация может научить?»

### 3. Помогайте ученикам сформировать установку на развитие, реагируя на их высказывания о возникающих сложностях.

Высказывания, характерные для установки на данность	Ответы, формирующие установку на рост
«Девочкам сложнее даётся математика»	«Нет отличий в интеллекте между мальчиками и девочками. Главное — приложить достаточно усилий»
«У меня никогда это не получится»	«Пока что действительно это трудно. Вот почему сначала нужно сделать подготовительные задания»
«Ну вот, опять сложные задания»	«Сложные задания помогают нам развиваться и достигать серьёзных результатов»
«У него всё получается, а у меня — нет»	«Интересно, как он достигает своих результатов? Чему можно у него научиться?»
«У меня никогда не получится, я уже попробовал»	«Возможно, нужно попробовать другой метод. Давай подумаем, что можно поменять в...»

# Образовательное пространство

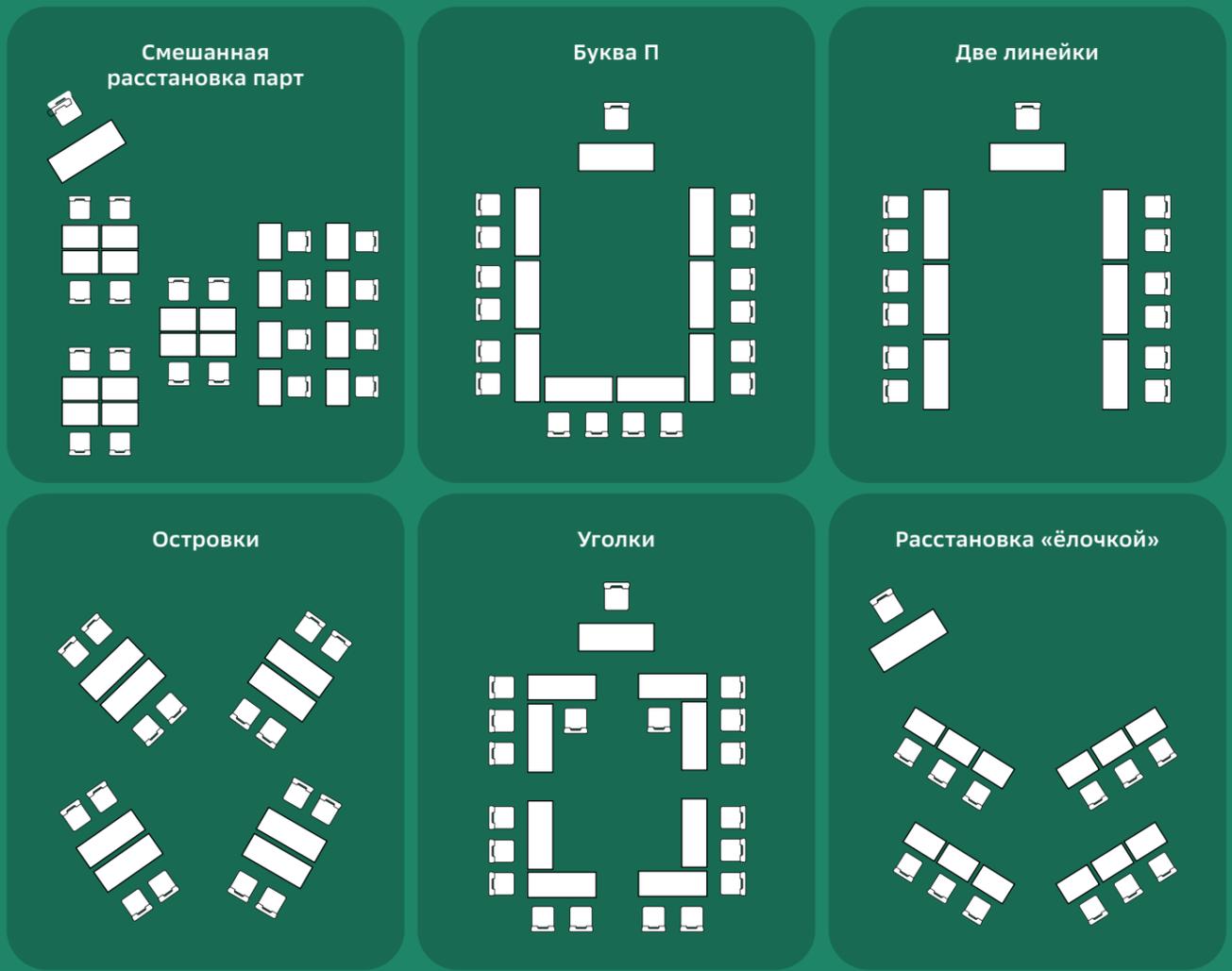
Учащиеся часто слышат: «Учёба — это твоя работа», «Школа — второй дом». Если это работа, то рабочее место учащегося должно способствовать тому, чтобы он мог максимально самостоятельно выполнять свою работу. Если школа и класс — второй дом, значит, дом должен быть комфортным, в нём должно присутствовать что-то от личности ученика.

В персонализированном образовании пространственно-предметная среда имеет большое значение. Традиционная рассадка используется крайне редко, поскольку она больше подходит для фронтального преподавания.

Следует отметить тот факт, что в современной школе в понятие «образовательное пространство» включается и совместное виртуальное пространство — общая группа в мессенджере и социальной сети. При этом для персонализированного образования важным будет не только наличие, но и активное участие учеников в создании и обогащении совместной виртуальной среды, активный диалог и обмен информацией не только от учителя, но и между учениками.

По мере развития культуры персонализированного образования класса учитель всё чаще привлекает учеников к организации пространства, задавая вопросы о том, как им удобнее разместить парты, какие плакаты и пособия они считают нужным повесить на стенах, какая информация и в каком виде нужна в виртуальном пространстве класса.

## Развитие образовательного пространства происходит постепенно, можно выделить четыре этапа:



Распространённым вариантом организации учебного пространства в персонализированном образовании является смешанная расстановка парт (см. иллюстрацию). Этот вариант позволяет одним ученикам выполнять самостоятельные задания в зоне индивидуальной работы, другим — взаимодействовать в зоне командной работы.

Опираясь на задачи запланированного занятия и особенности класса, можно выбрать любой из предложенных или иной другой вариант рассадки. Не существует плохих или хороших способов расстановки парт: каждый из них может эффективно использоваться под конкретные задачи. Часто можно увидеть смешанную рассадку для ситуаций, когда работа в классе проходит в разных формах одновременно.

Разнообразие расстановок необходимо, чтобы поддержать разные виды учебной деятельности, так:

- «**две линейки**» хороши для проведения контрольной работы или дебатов;
- «**буква П**» позволяет организовать обсуждение и обмен мнениями, подойдёт и для индивидуальной работы;
- «**островки**» часто используются для командной работы, а «**уголки**» — для обмена мнениями между командами;
- «**ёлочка**» будет полезна для проведения опытов или индивидуальной работы;
- **смешанная расстановка** оптимальна, когда ученики двигаются по персонализированным траекториям и часть класса работает в командах, а часть — индивидуально.

## Наглядные пособия и инфографика

Оформление стен, возможность размещать пособия и памятки, принимать решения о том, что именно нужно и важно иметь перед глазами, является важным признаком развитой культуры персонализированного образования.

Ученик, приходя в класс, хочет видеть результаты собственной деятельности, протоколы совместно принятых решений, значимые артефакты сотворчества — и инструментарий культуры персонализированного образования позволяет реализовать эту потребность.

Для развития наглядной составляющей предметно-образовательной среды учителю следует регулярно обсуждать с классом, какие пособия и плакаты нужны для продуктивной работы, где их лучше разместить, какие элементы оформления кажутся ученикам наиболее удачными. На стенах размещаются наиболее важные и/или сложные аспекты изучаемой классом теории, а также инструменты развития культуры (см. далее).

**При этом в работе с наглядными пособиями следует руководствоваться следующими принципами:**

### 1 Краткость

Краткость также будет способствовать более эффективному восприятию инфографики. После того как на плакате будет размещена ключевая информация, можно добавить дополнительные факты или информацию.

### 2 Креативность

Побуждайте учеников представлять информацию в креативном виде и поощряйте использование необычных шрифтов, иллюстраций, пиктограмм и других элементов.

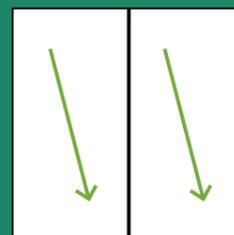
### 3 Визуализация

Использование геометрических фигур, графики, диаграммы — всё это может помочь визуализировать данные, а значит, повысит запоминаемость представленной информации.

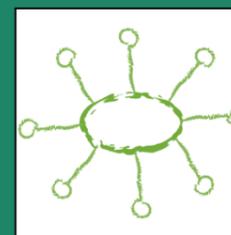
### 4 Простота

Слишком много деталей, цветов, различных шрифтов могут сделать инфографику трудной для понимания. Стремитесь к тому, чтобы можно было легко выделить самое главное на схеме с первого взгляда.

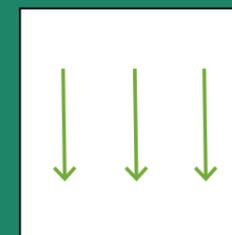
Структура плаката может быть линейной, траекториальной, вертикальной, лучеобразной (радиальной), модульной, а также похожей на условный небоскрёб или попкорн.



**Линейные**  
как в книге, слева направо, сверху вниз



**Лучеобразные**  
множество линий, ведущих к центру



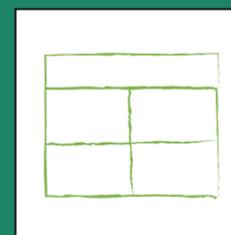
**Вертикальные**  
информация идёт сверху вниз



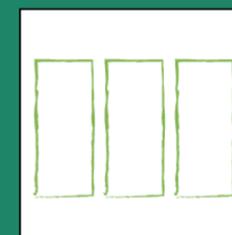
**Попкорн**  
информация расположена в случайном порядке



**Траекториальные**  
информация следует по всей странице



**Модульные**  
информация разделена на секции



**Небоскребы**  
информация распределена по колонкам

Большинство объектов, которые требуют визуализации, можно составить из пяти простых фигур: круга, квадрата, треугольника, линии и точки, которые может нарисовать даже ученик первого класса. Почти все окружающие нас предметы напоминают их по форме: книга — прямоугольник, солнце — круг и так далее. Вот почему для оформления плаката почти не нужны способности к рисованию.



**Подробнее о подходах к визуализации:**

- Майкл Роуди. Визуальные заметки. Иллюстрированное руководство по скетчно-утингу;
- Дэн Роэм. Визуальное мышление. Как «продавать» свои идеи с помощью визуальных образов;
- Франс Белльвиль-Ван Стоун. Скетчи! Как делать зарисовки повседневной жизни;
- братья Маклеод. Создай свою вселенную. Как придумывать истории, персонажей и развивать воображение.

## Этапы развития культуры учения в классе

Построение культуры учения – это формирование самообучающегося сообщества с постепенной передачей ответственности ученикам.

По мере формирования учебной самостоятельности одноклассники всё больше участвуют в принятии решений относительно своего обучения, активно взаимодействуют с другими участниками процесса – учениками, педагогами, родителями, администраторами. Познавательная мотивация (а не долг, страх или награда) становится важнейшим фактором качества образования, обучение основывается на вовлечённости и интересе.

Такая культура складывается со временем. Как и в случае с предметными умениями (например, решение математических задач), культуру учения важно развивать последовательно и постепенно.

Отметим, что для каждого ученика важны мнение и опыт одноклассников. Вот почему, когда в классе растёт число учеников, способных работать самостоятельно, учителю требуется всё меньше усилий для того, чтобы повысить самостоятельность каждого следующего члена класса.

В предыдущих разделах обсуждались четыре компонента культуры учения. Выделим этапы развития каждого компонента, которые представлены в таблице ниже.

### Этапы развития культуры персонализированного образования

	<b>Уровень 1</b> Обучением полностью управляет учитель	<b>Уровень 2</b> Ученики привлечены к отдельным процессам	<b>Уровень 3</b> Ученики управляют, учитель помогает	<b>Уровень 4</b> Ученики активно вовлечены
 <b>Учебная самостоятельность</b>	Учитель устанавливает цели и контролирует продвижение к ним	Учитель обсуждает цели и привлекает к контролю учеников	Ученики определяют цели и управляют их достижением при поддержке учителя	Ученики управляют процессом обучения
 <b>Сотрудничество учащихся</b>	Преобладает фронтальное преподавание	Используются групповые методы обучения	Разнообразные форматы групповой работы	Ученики выбирают формы и методы совместной работы в зависимости от цели обучения
 <b>Взаимодействие с учителем</b>	Директивный или либеральный стиль взаимодействия	Ситуативное использование стиля взаимодействия	Преобладание партнёрского стиля взаимодействия	Партнёрский стиль взаимодействия
 <b>Образовательное пространство</b>	Учитель обустроивает пространство класса	Ученики могут привлекаться к обустройству пространства класса	Класс чаще всего обустроивается учениками	Класс обустроивается учениками

# Инструменты развития культуры

Школы, о которых идёт речь в книгах А. С. Макаренко, А. Н. Лутошкина, И. П. Иванова, А. Н. Тубельского, имеют важную для персонализированного образования черту — совместную цель и разделённые всеми участниками правила поведения. Поэтому развитие культуры персонализированного образования начинается с составления Общего видения и Кодекса взаимодействия класса.

**Общее видение** — это вдохновляющее утверждение об образе будущего, к которому стремятся ученики. Совместное создание общей цели — один из тех элементов, которые делают из совокупности индивидов команду и создают прочный фундамент для развития ответственности за общие решения и инициативности, возможности привнести свой вклад в общие решения.

**Кодекс взаимодействия** — это документ, в котором отражены нормы взаимодействия и поведения класса, по которым учащиеся совместно договорились достигать целей, сформулированных в Общем видении. Такой документ позволяет каждому ученику принять ответственность за свои действия и их соответствие совместно выработанным нормам поведения.

Важно регулярно обращаться к Общему видению и Кодексу взаимодействия, проводить совместный мониторинг и позволять ученикам дорабатывать и совершенствовать их.

**Памятки действий** — это алгоритмы, которые ученики вырабатывают совместно и самостоятельно применяют в случае возникновения новых или нетипичных ситуаций. Памятки дополняют и конкретизируют утверждения Кодекса взаимодействия и позволяют недирективно организовать деятельность учеников.



Для того чтобы эти документы способствовали развитию культуры класса, важно организовать процесс их разработки так, чтобы все ученики приняли участие в их составлении. Учащиеся должны самостоятельно выработать эти правила, а не получить готовый список от учителя.



Посмотрите видеоролик «Опыт разработки соглашений в Хорошколе»



# Общее видение

Этот инструмент рекомендуется использовать в самом начале построения культуры персонализированного образования.

Общее видение может быть разработано как на уровне класса, так и на уровне всей школы. Общее видение позволяет прояснить образ результата и благодаря этому сплотить коллектив, объединить общими ценностями. В работе с Общим видением участники договариваются между собой, проясняют понятия и лучше понимают друг друга.

Для выработки Общего видения на уровне всей школы определите группы заинтересованных сторон: учащиеся, учителя, родители, школьная администрация, по возможности представители государственных учреждений и местного сообщества. Можно создать пространство для виртуальной работы — например, организовав фасилитационную доску с вопросами:

- ? **Какими мы хотим видеть наших выпускников?**
- ? **Какой должна быть идеальная школа?**

## Общее видение

Мы ходим в школу, чтобы учиться, узнавать новое и заводить хороших друзей!



Для того чтобы составить или уточнить Общее видение, каждый год классный руководитель выделяет время на классном часе. Воспользуйтесь алгоритмом составления Общего видения:

### 1. Задайте вопрос.

Учитель пишет на доске вопрос и предлагает каждому ученику в классе подумать над ответом или продолжить фразу, например:

- Зачем мы приходим на уроки?
- Чем ещё, помимо содержания предмета, нам могут быть полезны уроки?
- Как для меня выглядит идеальный класс/урок?
- Я учусь в школе, чтобы...

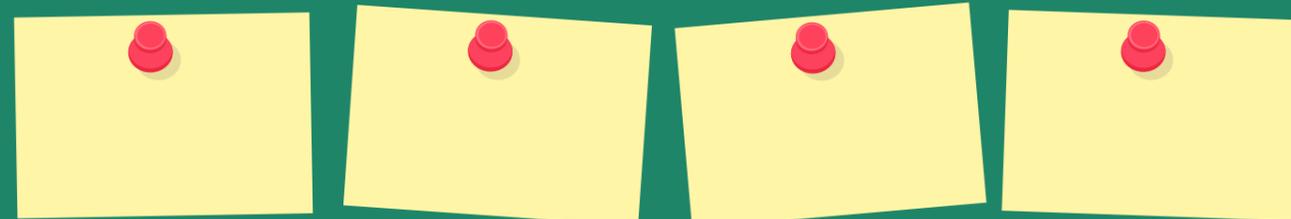
### 2. Организуйте работу со стикерами.

Ученики самостоятельно или в небольших группах по 3–4 человека пишут на стикерах свой вариант продолжения фразы и озвучивают свои записи

### 3. Сгруппируйте ответы.

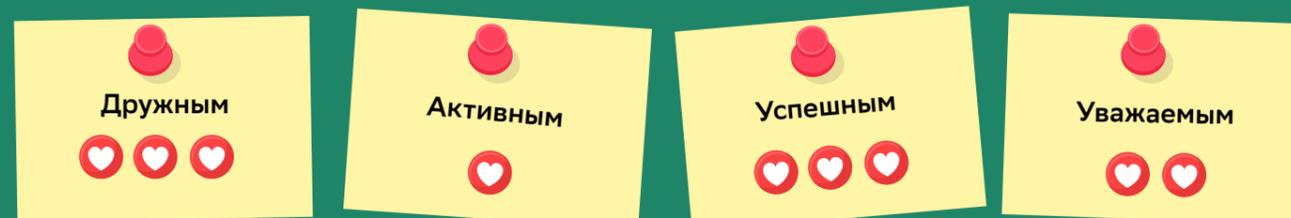
Разделите доску на несколько столбцов для группировки и соберите записи с ответами учеников.

#### Мы хотим, чтобы наш класс стал более...



По мере того как вы будете зачитывать варианты ответа и прикреплять их к доске, у вас будут формироваться группы похожих ответов: если вариант окажется похожим на другой (например, «дружным» похож на «сплочённым»), он помещается в тот же столбец. По мере формирования групп ответов выделите по одному варианту в качестве заголовка группы: например, слова «дружным», «командным», «сплочённым» можно объединить под заголовком «дружным».

#### Мы хотим, чтобы наш класс стал более...



### 4. Подберите формулировку и оформите плакат.

Сформулируйте Общее видение одним или двумя предложениями. Стремитесь сформулировать такое видение, которое будет соответствовать большинству полученных ответов.

Предложите ученикам оформить Общее видение в виде плаката. Разместите плакат на заметном месте, чтобы к нему можно было обращаться каждый раз, когда возникает необходимость проверить продвижение к цели.

# Кодекс взаимодействия

Кодекс взаимодействия переводит идеи, сформулированные в Общем видении, в призыв к действиям. Кодекс может быть оформлен в виде хартии, манифеста, соглашения, может быть выражен в творческой форме. Кодекс взаимодействия формируется для того, чтобы выработать единое понимание нормы действий и развить чувство единства и причастности.

Как правило, в Кодексе взаимодействия излагаются:

- особенности высказываний;
- отношение к обучению и другим участникам;
- соблюдение общих процедур;
- способы совместного принятия решений и др.

Формулировки в Кодексе являются призывом к действию, должны быть составлены в утвердительной форме и отражать то, что ученики будут делать (а не то, что они не будут делать). Например, вместо «Не отвлекаться во время работы в группе» лучше написать «Активно и внимательно участвовать в работе группы».

## Чтобы вместе добиться результата, мы будем

- Будем относиться друг к другу по-доброму;
- Помогать друг другу;
- Говорить по очереди;
- Уважать мнения друг друга;
- Готовиться к занятиям;
- Приходить вовремя;
- Усердно работать и не останавливаться на достигнутом.

## Кодекс взаимодействия

### Мы, ученики 3 «Б» класса, постараемся

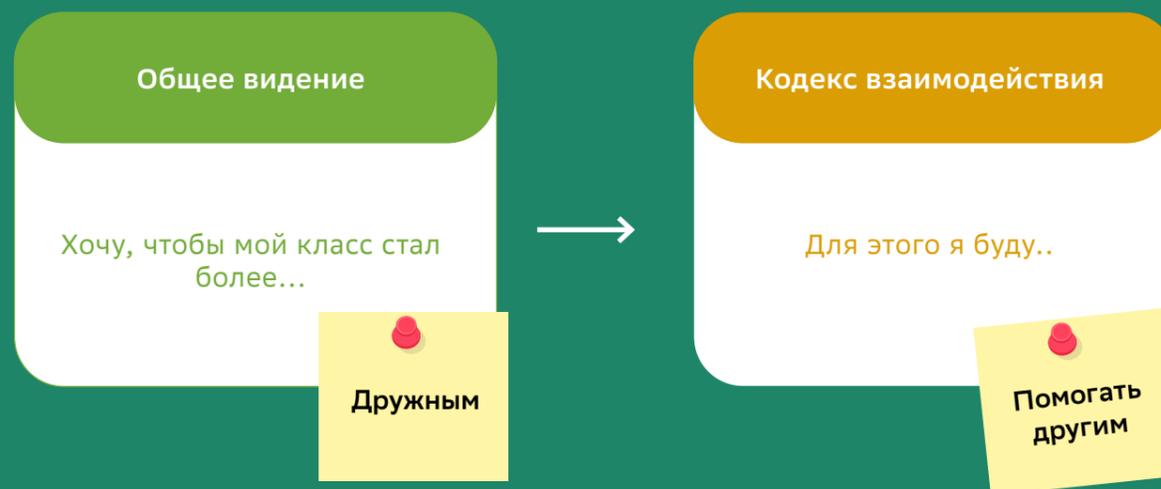
- Быть самостоятельными;
- Слушать друг друга;
- Быть открытыми новому.

Алгоритм формирования Кодекса взаимодействия похож на алгоритм выработки Общего видения и включает в себя следующие шаги:

### 1. Задайте вопрос.

Можно предложить следующие вопросы для выработки Кодекса взаимодействия: Какие привычки нам нужно развивать, чтобы быть успешными? Как ведут себя люди, помогающие другим? Как действуют игроки одной команды? Что конкретно нам всем нужно делать каждый день, чтобы достичь нашего общего видения?

Если ученики испытывают затруднения, можно предложить им продолжить фразы, например: «Хочу, чтобы мой класс стал самым сплочённым, а для этого я буду больше помогать другим».



### 2. Организуйте работу со стикерами.

Ученики самостоятельно или в небольших группах по 3–4 человека пишут на стикерах как можно больше вариантов продолжения фразы и озвучивают свои записи.

### 3. Сгруппируйте ответы.

Соберите записи с ответами и сгруппируйте ответы в таблицу (как было описано в разделе об Общем видении), сформулируйте заголовки для получившихся групп.

### 4. Подберите формулировку и оформите плакат.

Откорректируйте высказывания, если это необходимо, так, чтобы они являлись призывом к действию.

Предложите ученикам в командах по 5–7 человек оформить разные части или идеи Кодекса.

Предложите всем участникам поставить свою подпись под окончательной версией документа.

Разместите Кодекс так, чтобы его было хорошо видно.

# Памятки действий

На начальных этапах построения культуры персонализированного образования мы начинаем давать учащимся возможность принимать самостоятельные решения относительно норм и правил поведения в новой ситуации. Такие ситуации разделяют на **организационные** (например, ученик закончил работу раньше других), **коммуникативные** (например, возникла конфликтная ситуация), **учебные** (например, новый алгоритм решения уравнений).

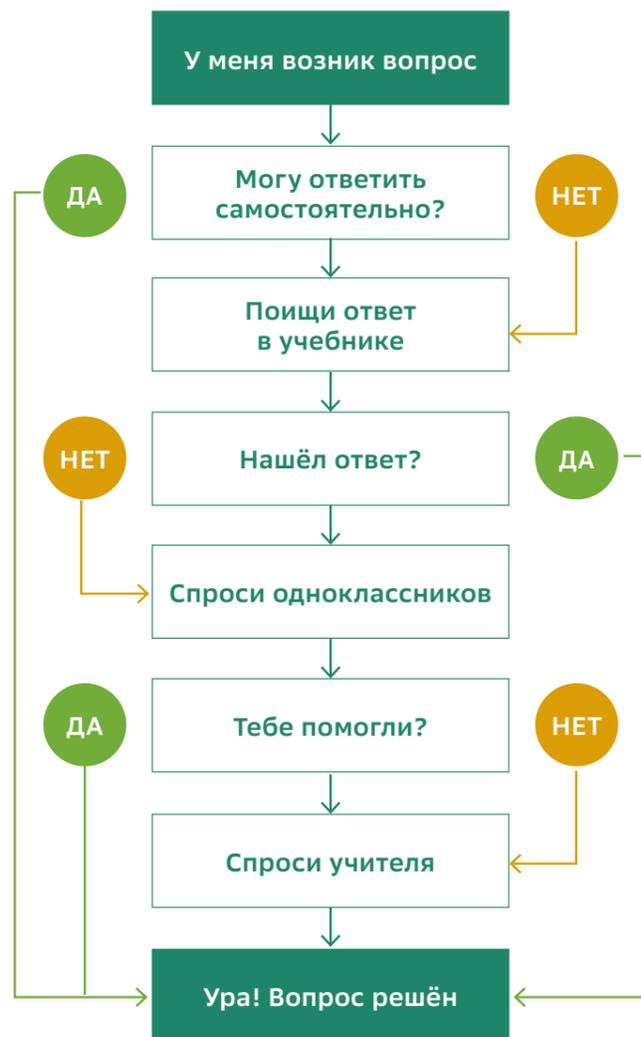
Вместо обычных для традиционной школы разъяснений со стороны учителя важно сориентировать учеников на простой и понятный алгоритм действий.

Таким алгоритмом (для простых действий) может служить Памятка. Чтобы она лучше воспринималась учащимися и разделялась ими, такие памятки составляются вместе с ними.

Памятки размещаются на стенах и регулярно обновляются учителем совместно с учениками. Например, в начале учебного года актуальны организационные памятки, связанные с подготовкой к обучению. По мере прохождения модулей появляется необходимость в учебных памятках. Коммуникативные памятки сопровождают учеников на протяжении учебного года.

## Пример памятки по командному взаимодействию:

- высказываться по очереди и выслушивать каждого;
- рассматривать все высказанные предложения;
- не давать обидных комментариев и не критиковать;
- обращаться за разъяснением и помощью сначала к членам команды и только потом к учителю;
- согласованно распределять работу между всеми членами команды.



Составление Памятки действий начинается с определения ситуации, которая будет актуальна для класса в ближайшее время.

## 1. Задайте вопрос.

Спросите класс о том, как лучше действовать в возникшей ситуации, учитывая правила поведения, сформулированные в Кодексе взаимодействия:

Как лучше поступать, если...

Как успешные ученики действуют, когда появляется вопрос?

Как помочь другим, если закончил раньше остальных?

Как действуют игроки одной команды, если не хватает времени на выполнение задания?

### Кодекс взаимодействия

Для этого я буду..

Помогать другим

### Памятки действий

Если не у всех в классе есть контурные карты, нужно

Объединиться в команды и работать вместе

## 2. Организуйте работу со стикерами.

Ученики самостоятельно или в небольших группах по 3–4 человека пишут на стикерах как можно больше вариантов действий и озвучивают свои записи.

## 3. Сгруппируйте ответы в алгоритм.

Соберите записи с ответами и упорядочьте идеи так, чтобы получился алгоритм действий.

## 4. Подберите формулировку и оформите плакат.

Если необходимо, обсудите и скорректируйте формулировки, чтобы они были простыми, чёткими и конкретными.

Предложите ученикам оформить Памятку действий.

Предложите всем участникам поставить свою подпись под окончательной версией документа.

Разместите плакат так, чтобы его было хорошо видно.



Изучите два подхода к работе с Памятками действий на практике



# Листы самооценивания

Движение к Общему видению и соблюдение Кодекса взаимодействия — это непрерывный процесс. Можно управлять этим процессом, используя систему промежуточных целей.

Предположим, в Кодексе взаимодействия класса содержится следующий пункт:

## Эффективная работа в группе:

- грамотное распределение ролей;
- уважительное общение;
- совместное достижение результата

Если этот пункт хромает, учитель может целенаправленно работать над его развитием:

1. Предложите классу в течение ближайших двух недель научиться лучше распределять роли в группе.
2. Подготовьте или составьте совместно с учениками памятку, как правильно распределять работу в группе.
3. Предложите критерии грамотного распределения ролей.
4. После каждого урока просите тех, кто работал в группе, оценить, насколько успешно получилось распределить роли в группе по заранее оговорённой шкале.

Таким образом, промежуточные цели ускоряют движение к долгосрочным целям, связанным с Общим видением и Кодексом взаимодействия.



*Изучите опыт учителя в работе с соглашениями*

Ученикам нравится, когда наглядно виден прогресс в продвижении к Кодексу взаимодействия или Общему видению. Для визуализации подойдут листы самооценивания.

Учитель может спросить класс, как они оценивают свои действия на прошедшем уроке. Чтобы упростить процедуру оценивания, учитель заранее оговаривает с учениками понятную для всех шкалу. Например, количество поднятых пальцев соответствует уровню.

## Шкала самооценивания



Я совсем не могу это сделать



Я могу это сделать с внешней помощью



Я могу это сделать самостоятельно



Я могу помочь с этим другим

По итогам общего голосования ученики вносят оценку в свой лист, закрашивая поле с достигнутым уровнем.

Цель	2.0	3.0	4.0
Вести дискуссию в группе			
Распределять роли в команде			
Использовать вежливые слова			

Чтобы повысить привлекательность листов самооценивания, придумайте систему значков: можно клеивать разные наклейки или отмечать достижение цели символами.

Цель	2.0	3.0	4.0
Вести дискуссию в группе		❤️	
Распределять роли в команде	⭐⭐		
Использовать вежливые слова			🐱

В заключение приведём цитату из статьи Е. И. Казаковой:

---

«В период формирования инновационной экономики, основанной на знаниях, реализации задач, определённых Концепцией социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., <...> особенно остро стоит вопрос обновления педагогического образования, являющегося важнейшим фактором прогрессивного развития России. Педагогическое образование, основанное на его понимании как процесса подготовки к профессиональной деятельности, уходит в прошлое, и ему на смену приходит представление о педагогической образованности как совокупности компетенций, необходимых любому человеку для эффективной деятельности и самореализации, построения карьеры и в целом для успешной жизни».

Авторы выражают надежду, что материалы, приёмы и подходы к развитию культуры персонализированного образования, изложенные выше, поддержат развитие компетенций педагога будущего, педагога, развивающего культуру учения класса в целом и каждого ученика.

Безусловно, мы призываем читателя к творческому поиску, преломлению через призму личного педагогического опыта изложенных здесь подходов и инструментов и желаем дальнейших поисков и постоянного процесса развития личного педагогического мастерства.