



Местная администрация
городского округа Баксан
Кабардино-Балкарской Республики
Муниципальное казенное учреждение
«Департамент образования
г.о. Баксан» (ДО)

Къэбэрдей-Балъкъэр Республикэм
щыщ Бахъсэн кувейм и щыппІэ
администрацэ
Муниципальнэ казенэ ІуэхущІапІэ
«Бахъсэн кувейм щІэныгъэ ІуэхухэмКІэ
и Департамент»

Къабарты-Малкъар Республиканы
Бахсан шахар округуну жер-жерли
администрациясыны къырал
учреждениясы
«Бахсан шахар округну билин
бериу Департаменти»

Буденного ул., д. 91, г. Баксан

Буденнэм и уэр, у, 91, Бахъсэн къалэ

Буденный ат., ор.,91, Бахсан шахараны

361535 тел./факс (866-34) 4-20-83 E-mail: dobaksan@mail.ru
ОКПО 70556213 ОГРН 1040700250095 ИНН/КПП 0701010751/072201001

21.01.2022г.

Руководителям
общеобразовательных учреждений

Уважаемые руководители!

Направляет вам адресные рекомендации по использованию успешной практики МКОУ СОШ №4 г.о. Баксан итогам проведенного мониторинга по поддержке молодых учителей в ОУ муниципалитета (приложение 1) для использования в работе : повышения качества образования и эффективной работе с молодыми специалистами на уровне образовательного учреждения.

Начальник

М.М. Буранова

Адресные рекомендации по использованию успешных практик

Особенности проведения методического коучинга и современный подход к анализу урока.

(на основе материалов практического семинара в МКОУ СОШ №4 г.о. Баксан по реализации программы наставничества)

Основной частью реализации плана развития молодого педагога является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Педагогу-наставнику необходимо не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно приходить на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого педагога. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически: повышать у молодых специалистов уверенность в себе; помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне; улучшать достижения наставляемых с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Цикл методического коучинга включает в себя 3 стадии: обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15 – 30 минут до начала урока); просмотр урока (45 минут, или 1 занятие); обсуждение после урока (в течение 15 – 30 минут сразу после урока). **Стадия 1: обсуждение до урока.**

Цели обсуждения до урока: создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным; помочь учителю целенаправленно и осознанно усовершенствовать урок; создать возможности для внесения изменений, если есть необходимость; создать условия для предварительного обсуждения приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока. Сначала важно помочь молодому специалисту почувствовать себя «в своей тарелке». Сядьте рядом со своим подопечным, а не напротив. Всегда следует начинать обсуждение с сильных сторон плана урока, чтобы усилить уверенность молодого педагога в своих стараниях. Делая иначе, Вы можете заставить подопечного «закрыться» от Вас и Ваших советов. Далее выделите моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание. Грамотно составленные вопросы наставника должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования урока и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана урока и возможным проблемным зонам. Наставнику важно: дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей; помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях; дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

Стадия 2: просмотр урока.

Во время просмотра урока наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между педагогом и учениками. Вам следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся. Важно отмечать путем фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в классе во время урока все детали, чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства. Наставники, анализируя урок, часто допускают ошибку: они записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные. После завершения урока вспомнить эти моменты будет крайне сложно, а

отсутствие таковых во время анализа урока может заставить молодого педагога разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности.

Стадия 3: обсуждение после урока.

Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого педагога, а не, исходя, из особенностей его личности. Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа урока молодым педагогом посредством грамотно подобранных вопросов.

Ниже приведена одна из моделей проведения методического коучинга. Пять последовательных фаз:

1. Распознавание чувств/восприятий (Что Вы чувствуете по поводу своего урока?)
2. Вспоминание взаимодействий (Какая часть урока вызвало это чувство?)
3. Анализ причин (Как Вы думаете, из-за чего так случилось?)
4. Определение способов улучшения (Как Вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить это?)
5. Обобщение обучения (Чему Вы научились?)

Как только молодой специалист, отвечая на Ваши вопросы и анализируя свой урок, осознает, что ему следовало сделать, но не знает как, Вам необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно предоставлять молодому педагогу формирующую обратную связь. Такая обратная связь не застанет молодых специалистов врасплох, и у них не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше. Она подкрепляется простыми приёмами, применимыми на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

Обсуждение после урока должно быть:

- своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);
- конфиденциальным;
- сфокусированным на собранных данных;
- не оценочным/не осуждающим;
- мотивирующим подопечного к рефлексии;
- созданным для стимуляции роста начинающего педагога.

Наставнику следует пригласить наставляемого на свое занятие, чтобы он увидел, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала. Момент посещения Вашего занятия может быть непростым, так как мы понимаем, что идеальных уроков не бывает. Но именно наставнику важно продемонстрировать умение искренне и глубоко рефлексировать. Развитие рефлексии молодого учителя Цель наставника - устранить зависимость молодого педагога от наставника и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя. Это невозможно без целенаправленной и продуманной стратегии обучения молодого педагога навыкам рефлексии и самообучения. Только при наличии незамедлительной рефлексии после проведенного занятия можно добиться успехов в улучшении качества ведения занятий, равно как и в повышении качества образования. Не так просто проанализировать то, что происходило на уроке, найти аспекты, которые требуют совершенствования, что позволило бы улучшить качество знаний учащихся. У опытных учителей это происходит неосознанно. Такие учителя сразу иницируют формирующий оценочный процесс собственного преподавания, и к окончанию урока им уже ясно, что прошло гладко и что помогло учащимся лучше усвоить материал, какие элементы необходимо доработать к следующему уроку.

Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, особенно у молодых специалистов, которые только начинают свой путь. Самый лучший помощник в этом деле – глубокая рефлексия о Ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных. Профилактика всегда переносится легче, чем лечение заболевания. Для осуществления

непрерывного профессионального и личностного роста молодых педагогов наставникам важно постоянно наблюдать, как они планируют, реализуют и анализируют свои занятия. Необходимо провести 3 таких «фраунда» для достижения надлежащего эффекта в развитии молодых специалистов (планирование – проведение урока – методический коучинг). На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы. Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности, вовлекая его в методическую деятельность образовательной организации: работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогическиемастерские.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой педагог обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет начинающим педагогам развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограничении. Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема профессиональной деятельности учителя, которая и становится темой для обсуждения. Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс его вхождения в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги проходят процедуру аттестации на более высокую квалификационную категорию.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий.

Метод интроспективного анализа как своеобразная техника «исследования себя». Интроспективный метод – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания. Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Можно предложить учителям вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов.

Метод игры. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров. Тренинговый метод как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих.

Метод сократического диалога, в котором преподаватель, подобно Сократу, обсуждает со слушателями проблемы смысла и значимости изучаемых явлений. Метод сократического диалога пронизывает всю практику преподавания. Этот метод сложно запланировать и корректировать по времени. Он может возникнуть спонтанно, произвольно, совершенно в непредсказуемом месте учебного занятия, но, практика показывает, что даже более опытных и зрелых педагогов-практиков нужно учить вести сократические беседы, они не всегда готовы к

диалогу, не всегда открыты для рассуждения, высказывания своей позиции, рефлексивного анализа своего профессионального опыта.

Метод философствования. Тожественен методам размышления, рассуждения. Может быть реализован через анализ художественных произведений, видеofilмов, чтение текстов по проблемам учительства, отношений с учениками и т.д.

Метод микрообучения и самоанализа. Данный метод огромную значимость имеет в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психологопедагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности. Микрообучение - это метод, позволяющий эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются, как преподавателем и группой, так и самим педагогом. В процессе микрообучения перед обучающимся стоит конкретная педагогическая проблема, но, в то же время созданы «безопасные» условия для ее решения, что позволяет снизить риск «провала» в ситуациях сомнения и незнания. Важно знать, что ведущим методом в микрообучении, является наблюдение. При просмотре видеозаписи участники обнаруживают собственные недостатки и действия, которые не замечаются во время реального занятия. Это обратная связь ведет к познанию себя и самокритике, что в большой степени способствует изменению поведения. В частности, это способствует тому, что педагоги, имеющие определенный опыт работы по профессии, начинают спокойнее принимать критику в свой адрес.

Аналогичным является кейс-метод (от англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре. Все перечисленные методы тесно взаимосвязаны друг с другом, проникают один в другой, и порой, дифференцированы лишь на бумаге. Безусловно, перечисленный ряд рефлексивных методов не является завершенным и вполне может быть продолжен.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие результаты:

Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации; Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании; Организация системы методической поддержки молодых учителей;

Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;

Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Важно позитивно закончить программу наставничества.

Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя. Проводится обязательная оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.